



**MANAJEMEN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
DI MAS MODERN TA'DIB AL-SYAKIRIN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu
Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

Rizky Ramadhan Marpaung
NIM. 37.15.3.079

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Nomor : Istimewa
Lampiran : -

Kepada Yth:

Perihal : Skripsi

Bapak Dekan Fak. Ilmu

**A.n. Rizky Ramadhan Marpaung Tarbiyah dan Keguruan UIN
Sumatera Utara Medan**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan
seperlunya terhadap skripsi Mahasiswa:

Nama : Rizky Ramadhan Marpaung

NIM : 37.15.3.079

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS
Modern Ta'dib Al-Syakirin

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan
dalam sidang Munaqasyah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sumatera Utara Medan.

Demikian saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Fridiyanto, M.Pd.I
NIP. 19810619 200912 1 004**

**Dr. H. Rusydi Ananda, S,Ag M.Pd
NIP. 19720101 200003 1 003**



**MANAJEMEN STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI
MAS MODERN TA'DIB AL-SYAKIRIN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu
Tarbiyah Dan Keguruan*

Oleh:

Rizky Ramadhan Marpaung
NIM. 37.15.3.079

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Fridiyanto, M.Pd.I
NIP. 19601006 199403 1 002

Dr. H. Rusydi Ananda. S,Ag M.Pd
NIP : 19680920 199503 1 002

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

2019

Pernyataan Keaslian Skripsi

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Ramadhan Marpaung
NIM : 37.15.3.079
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru
di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan

Rizky Ramadhan Marpaung

NIM. 37.15.3.079

ABSTRAK



Nama : Rizky Ramadhan Marpaung
NIM : 37.15.3.079
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al-Syakirin

Kata Kunci : *Manajemen Stres dan Kepuasan Kerja Guru*

Penelitian ini membahas tentang “Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui proses penerapan Manajemen Stres, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta hasil yang didapat dari manajemen stres terhadap kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, yaitu mendeskripsikan data yang telah didapat di lapangan. Adapun yang Informasi kunci dan subjek utama dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan, pertama dengan observasi kemudian melakukan wawancara dan dilanjutkan dengan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan cara yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, serta dilengkapi dengan pengecekan keabsahan data dengan teknik kredibilitas dengan menggunakan kekuatan pengamatan dan triangulasi, dilanjutkan dengan teknik transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin berjalan dengan baik. Kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Medan, Juli 2019

Pembimbing I

Dr. Fridiyanto, M.Pd.I

NIP : 19810619 200912 1 004

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah swt. yang telah melimpahkan rahmat, taufik, kesehatan dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta’dib Al-Syakirin”**. Tak lupa juga sholawat dan salam kepada baginda kita junjungan alam Nabi Muhammad SAW. Yang membawa ummatnya dari alam kegelapan menuju cahaya yang terang benderang disinari oleh ilmu dan Islam.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis berterimakasih pada semua pihak yang secara tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Bustami Marpaung dan Ibu Meef Suarni yang telah banyak berkorban materi dan moril dalam membesarkan, mendidik, memotivasi dan selalu mendoakan penulis. Selanjutnya penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

2. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, juga Bapak Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd selaku sekretaris prodi, serta Ibu Lailatun Nur Kamalia Siregar, M. Pd beserta staf-staf prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu, dan nasehat kepada penulis.
4. Bapak Drs. Rustam, MA, selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran, masukan dan motivasi pada saat penyusunan KRS serta pengambilan mata kuliah.
5. Bapak Dr. Fridiyanto, M.Pd.I, selaku pembimbing Skripsi I, serta Bapak Dr. H. Rusydi Ananda. S,Ag M.Pd, selaku pembimbing Skripsi II yang telah memberikan arahan, bimbingan, saran, masukan, motivasi hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak/Ibu dosen baik yang mengajar di MPI maupun Bapak/Ibu Dosen FITK dan semua dosen UINSU yang senantiasa menjadi keluarga besar UINSU baik yang pernah berjumpa langsung maupun tidak. Tiada kata yang senantiasa ucapan terimakasih atas ilmunya, nasehat, bimbingan sehingga penulis bisa mencapai gelar sarjana, yang tidak bisa satu persatu penulis sebutkan namanya.
7. Semua pihak yang telah membantu di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin, Bapak Ika Satria, SHI selaku Kepala Sekolah, Bapak Muhammad Iqbal, M.Pd.I dan Rafika Syahri, S.Pd beserta guru-guru serta siswa-siswi MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

8. Teristimewa kepada Adik saya Fikri Indra Gunawan Marpaung yang selalu memberikan semangat untuk menghibur. Dan terima kasih kepada seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan semangat, motivasi dan membantu penulis dalam menghadapi apapun selama menjalani perkuliahan di Medan.
9. Kawan-kawan seperjuangan MPI stambuk 2015, terkhusus kepada kawan-kawan MPI 3 yaitu Abu Hasan Al-Ashari Lubis, Asrul Fahmi Hasibuan, Ahmad Saini, Aulia Nurul Legita, Desi Asmayani, Desi Ulfiana Siregar, Dini Suka Masri Nasution, Irwanuddin, Lily Andriani, Linda Ramadhanti, Mimi Larasati, Muhammad Irfan, Muhammad Zaidin Nur, Mutiara Annisa, Nini Febrina Sari Siregar, Nining Indah Lestari Lubis, Nur Afriza, Nur Fadilah, Nur Halizah Harahap, Nurana Siregar, Nur'aini, Rahmad Syahbidin Ritonga, Ria Sartika, Ridho Syahputra Panjaitan, Rizqo Adhani Simanjuntak, Saiful Bahri Lubis, Sopiani, Suci Kurnia Mandasari, Weni Ratnasari dan Widia Ningsih Simanjuntak.
10. Ibu Kost Siagian yang sabar dalam membimbing dan memberikan motivasi serta arahan bagi penulis saat tinggal di rumah beliau, dan juga kepada tetangga-tetangganya serta anak-anak muda Jl. Peratun Ujung yang menjadi kawan bermain dalam mengisi keseharian penulis.
11. Kepada kawan sekamar Ahmad Saini, serta kawan-kawan satu Kost.
12. Kawan-kawan kelompok PPL I, PPL II dan kawan-kawan PPL III yang sama-sama berjuang menjadi guru dan operator ditempatkan di sekolah yang telah ditetapkan.

13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terimakasih atas semua pihak yang telah membantu. Semoga dibalas oleh Allah SWT. Dengan rahmat yang berlipat ganda. Walaupun skripsi ini telah tersusun dengan baik, penulis tetap mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca umumnya, dan khususnya bagi penulis. Aamiinn.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, Juli 2019

Penulis

Rizky Ramadhan Marpaung

NIM. 37.15.3.079

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI v

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN TEORI

A. Manajemen Stres 9

1. Pengertian Manajemen Stres 9

2. Pengelolaan Manajemen Stres 12

B. Kepuasan Kerja 14

1. Pengertian Kepuasan Kerja 14

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja 16

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja 20

C. Hasil Kepuasan Kerja 22

D. Manajemen Stres dalam Perspektif Islam 24

E. Penelitian Relevan 38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian 34

B. Tempat Penelitian 34

C. Sumber Data Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Teknik Analisis Data.....	37
F. Keabsahan Data.....	39
 BAB IV TEMUAN & PEMBAHASAN	
A. Temuan Penelitian	43
1. Temuan Umum	43
2. Temuan Khusus	56
B. Pembahasan	60
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
 LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan aset yang paling berharga bagi bangsa ini. Itulah sebabnya proses pendidikan diharapkan dapat berjalan secara optimal dan berkualitas. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana, untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran. Hal tersebut dilakukan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri, sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, biaya atau manajemen semata, namun yang lebih utama adalah oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat didalamnya. Pendidik dalam hal ini adalah guru yang memiliki peran dan pengaruh yang sangat besar bagi kemajuan sekolah sebagai organisasi penyelenggaraan pendidikan. Guru memegang peranan sentral dalam proses pendidikan. Guru dituntut untuk bekerja secara profesional untuk mengerahkan segenap kemampuan dalam melaksanakan tugas. Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif.²

¹M. Irham & Wiyani, *Psikologi Pendidikan: Teori dan aplikasi dalam proses pembelajaran*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2013), hlm. 25

²Wati Hernawati, *Jurnal Manajemen Pendidikan :Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Stres Guru Sma Negeri Sub Rayon 1 Kota Bekasi*.

Melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru seringkali stres muncul mengiringinya. Adanya tuntutan yang berlebihan tanpa diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan, pembagian tugas yang tidak merata antar sesama guru, serta perlakuan dari atasan yang tidak adil dapat menyebabkan timbulnya stress. Konflik antara sesama guru, perbedaan persepsi anggota terhadap tujuan sekolah, pekerjaan yang membutuhkan waktu yang lebih banyak, kurangnya lingkungan kerja dalam organisasi, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan kondisi tempat kerja menjadi pemicu terjadinya stres.

Stres dapat diakibatkan hanya satu penyebab, namun biasanya pegawai mengalami stres karena kombinasi dari penyebab stres tersebut. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job*. Penyebab stres *on the job* merupakan penyebab stres yang terjadi dari dalam pekerjaan, diantaranya beban kerja yang berlebihan, dan tekanan atau desakan. Sedangkan penyebab stres *off the job* adalah penyebab stres yang terjadi dari luar pekerjaan, misalnya keadaan ekonomi rumah tangga, dan masalah-masalah fisik seperti perkawinan.³

Dalam kamus psikologi yang dimaksud dengan stres adalah suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Lazarus meskipun stres terkadang memiliki dampak stimulating dan energizing (eustress), pada kenyataannya respon stres lebih sering ditandai dengan kesulitan dalam penyesuaian diri terhadap stressor yang dihadapi (distress), sehingga

³Djamaludin Ancok, *Stres dan Keputusan Kerja*, (Yogyakarta: Dian Nusantara, 1991), hlm. 15.

menyebabkan hal yang destruktif salah satunya tindak kecenderungan kenakalan remaja.⁴

Beehr dan Newman mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Selanjutnya Caplan *et al* mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut.⁵

Manajemen Stres adalah kemampuan dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan. Tujuan manajemen stress itu sendiri adalah untuk memperbaiki kualitas hidup individu itu agar menjadi lebih baik.

Schafer mengemukakan manajemen stress sebagai suatu kemampuan individu untuk mengelola stres yang timbul dalam kehidupan sehari-hari. Manajemen stres juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengendalikan diri ketika situasi, orang-orang dan kejadian-kejadian yang memberikan tuntutan yang berlebihan.⁶

Stress merupakan bentuk reaksi psikologis yang normal terjadi jika terjadi peningkatan beban kehidupan, seperti beban pekerjaan. Stress timbul sebagai peringatan diri kita sendiri bahwa otak mengalami tekanan yang berlebihan.⁷

Di lingkungan kerja, stress mudah sekali dilihat dari ekspresi rekan-rekan Anda atau bawahan Anda jikalau ada pekerjaan yang menumpuk. Stress yang

⁴ Shinta Putri Megawati, *Skripsi : Pengaruh Pelatihan Manajemen Stres “Supernol” Terhadap Penurunan Kecenderungan Kenakalan Remaja*, (UIN Sunan Kalijaga: 2014)

⁵ Riris Diyah Astuti, *Skripsi : Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta*, (UIN Sunan Kalijaga : 2016)

⁶ Gamma Rahmita, dkk. *Jurnal Sains Psikologi :Efektifitas Pelatihan Manajemen Stres Pada Mahasiswa*. Jilid 6, Nomor 2, November 2017

⁷ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Peilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 310.

tidak segera ditangani dalam lingkungan kerja bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga pekerjaan bisa saja tidak terselesaikan dengan baik.

Manajemen stress atau *stress management* dalam perusahaan yaitu sebagai upaya untuk menangani stress atau tekanan di lingkungan kerja. Pengertian manajemen stress dalam dunia kerja adalah kemampuan untuk menggunakan sumber daya perusahaan secara lebih efektif agar tidak terjadi gangguan atau tekanan pikiran akibat penumpukan pekerjaan.

Saat seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Saat seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dalam hal ini mahasiswa dan dosen

bisa tidak memuaskan. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya. Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya.⁸

Kyriacou dalam Looby Loekmono mendefinisikan stres guru sebagai pengalaman seorang guru yang tidak menyenangkan, seperti ketegangan, frustrasi, cemas, marah, dan depresi, sebagai akibat dari aspek pekerjaan sebagai seorang guru. Ketegangan atau tekanan itu berasal dari berbagai sumber stres dan dipersepsikan sebagai ancaman terhadap kebahagiaan psikologis dan fisiologis individu yang bersangkutan.

Menurut Lester dalam Looby Loekmono kepuasan kerja guru didefinisikan sebagai lingkup dari persepsi pegawai dan nilai dari karakteristik lingkungan pekerjaan seperti kompensasi, otonomi, rekan kerja, dan produktivitas. Kepuasan kerja guru sebagai sejauhmana penerimaan dan nilai-nilai yang dirasakan oleh guru terhadap banyaknya faktor seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggungjawab, dan penghargaan.⁹

Pada Pra penelitian yang dilakukan pada tanggal 25 Februari 2019 maka ditemukan beberapa masalah diantaranya yaitu :

Pertama, para guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin tersebut membutuhkan jam kerja yang sangat tinggi dan kesabaran dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Dikarenakan kegiatan proses pembelajaran dilakukan

⁸Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* Cet. 2, (Yogyakarta: UGM Press, 1998) hlm. 96

⁹ Donny Toisuta dan Lobby Loekmono, Hubungan Kepuasan Kerja, Stres Guru dengan Kebahagiaan. Vol. 33, No. 1. Juni 2017

mulai hari Sabtu sampai hari Kamis yang mana dimulai pada pukul 07:20 sampai dengan 15:20.

Kedua, konflik antar guru serta murid dengan guru juga menjadi penyebab utama terjadinya stres. Contoh konflik yang terjadi antar guru pada MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin yaitu perbedaan pendapat atau ketidakcocokan dalam diri individu.

Ketiga, guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, pada sisi lain beban kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi tingkat stres serta kepuasan kerja yang terjadi. Terjadinya kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan juga sering dirasa oleh guru dan terkadang mereka tidak bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah diatas yaitu tentang **“Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin”**.

Maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana manajemen stres guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin ?
2. Apa saja faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin ?
3. Bagaimana hasil dari manajemen stres terhadap kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pembahasan penulisan proposal ini adalah sesuai dengan rumusan masalah diatas sehingga pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen stres di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.
3. Untuk mengetahui hasil dari manajemen stres terhadap kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

D. Manfaat Penelitian

Setiap pembahasan secara ilmiah tentu ada manfaatnya, adapun manfaatnya yang diharapkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang tenaga kependidikan.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakann sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti
 - 1) Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai acuan meningkatkan kepuasan kerja guru.
 - 2) Bisa mengaplikasikan atau menerapkan ilmu yang diperoleh sekaligus pengalaman yang di dapat sewaktu melakukan penelitian.

- 3) Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti khususnya tentang manajemen stress terhadap kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.
- b. Bagi sekolah
 - 1) Bisa menerapkan hasil penelitian terhadap dunia pendidikan terkhusus di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin yang diteliti.
- c. Bagi Universitas
 - 1) Bisa sebagai referensi atau bahan bacaan di Perpustakaan.
 - 2) Untuk mahasiswa bisa sebagai rujukan untuk menyusun skripsi dan bahan untuk skripsi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Stres

1. Pengertian Manajemen Stres

Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Dalam bahasa Arab manajemen diartikan sebagai *idaarah*, yang berasal dari kata *adaara*, yaitu mengatur. Sementara dalam kamus Inggris Indonesia karangan John M. Echols dan Hasan Shadily *management* berasal dari akar kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan. Dari kata tersebut muncul kata benda managemen, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Manajemen sendiri, dalam Kamus Bahasa Indonesia, diartikan dengan proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan atau penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹⁰

Pengertian manajemen ini selalu mengalami perkembangan, meskipun secara rinci tidak jauh berbeda. Istilah yang digunakan dalam menunjuk pekerjaan pelayanan kegiatan adalah manajemen, pengelolaan, pengaturan, dan sebagainya. Berikut ini merupakan manajemen menurut beberapa ahli, diantaranya:

¹⁰ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan: LPPPI, 2017), hlm. 5.

- a) Menurut B. Suryobroto, manajemen adalah penggunaan efektif sumber-sumber tenaga manusia dan bukan manusia serta bahan material lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- b) Menurut Hatold Koontz dan Cyril O'Donel, manajemen adalah usaha mnecapai satu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.
- c) Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumer-sumber lainnya secara efektif da efesien untuk mencapai suatu tujuan.
- d) Menurut Prayudi, manajemen adalah pengendalian dan pemanfaatan dari pada semua faktor dan sumber daya yang menurut suatu rencana diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu tujuan tertentu.¹¹

Jadi dari beberapa pengertian manajemen yang di paparkan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses agar yang dilakukan suatu usaha berjalan dengan baik yang sangat memerlukan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan mengikut sertakan semua potensi baik personal maupun material.

Stres dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap individu. Pengeruh positif dari stress adalah mendorong individu untuk melakukan sesuatu, membangkitkan kesadaran dan menghasilkan pengalaman baru. Sedangkan pengaruh negatifnya adalah menimbulkan perasaan – perasaan tidak peraya diri, dan penolakan ,marah atau depresi, yang kemudian memicu mumculnya penyakit seperti sakit kepala, sakit perut, insomnia tekanan darah tinggi atau stroke.¹²

Handoko mendefenisikan Manajemen Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

¹¹ Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik*, (Bandung: ALFABETA, 2014), hlm 1-3.

¹² Farid Mashudi, *Psikologi Konseling* (Jogjakarta : IRCiSoD, 2013). Hlm 184

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.¹³

Beberapa ahli mendefinisikan arti manajemen stress, diantaranya:

- a) Menurut Goliszek, manajemen stress adalah usaha untuk memecahkan kebiasaan stres sehingga kualitas hidup menjadi lebih baik.
- b) Menurut Smith, manajemen stress adalah suatu keterampilan yang dimiliki seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola, dan memulihkan diri dari stress yang dirasakan karena adanya ancaman ketidakmampuan dalam coping yang dilakukan.
- c) Menurut Cotton, adalah manajemen stress kemampuan dalam identifikasi dan analisis terhadap permasalahan yang terkait stress dan aplikasi berbagai alat terapeutik untuk mengubah stress atau pengalaman stress
- d) Menurut Margiati, manajemen stress adalah kemampuan seseorang dalam membuat perubahan dalam cara berpikir dan merasa, dalam cara berperilaku, dan dalam lingkungan.
- e) Menurut Fadli, definisi manajemen stress adalah kecakapan dalam menghadapi tantangan dengan cara mengendalikan tanggapan secara proporsional.
- f) Menurut Munandar, manajemen stress adalah usaha untuk mencegah timbulnya stress, meningkatkan ambang stress dari individu, dan menampung akibat fisiologikal dari stress.¹⁴

Jadi dari beberapa pengertian manajemen stres yang di paparkan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen stres adalah kemampuan seseorang untuk memperbaiki kualitas hidup individu agar menjadi lebih baik.

2. Pengelolaan Manajemen Stres

Pengelolaan manajemen stres disebut juga dengan istilah *coping*. Menurut R.S. Lazarus dan Folkman: *coping* adalah *proses mengelola tuntutan (internal atau eksternal) yang ditaksir sebagai beban karena di luar kemampuan individu*.

¹³ Handoko, Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE, 1997), Hlm. 200

¹⁴Max Manroe, *Pengertian Manajemen Stress, Tujuan, dan Cara Hilangkan Stress dengan Manajemen Stress*, <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen-stress.html> (diakses pada 02 April 2019, pukul 08:27)

Coping terdiri atas upaya-upaya yang berorientasi pada kegiatan dan intrapsikis untuk mengelola tuntutan internal dan eksternal serta konflik di antaranya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *coping* sebagai upaya mereduksi atau mengatasi stress adalah sebagai berikut :

a) Dukungan sosial

Dukungan sosial dapat diartikan sebagai pemberian bantuan atau pertolongan terhadap seseorang yang mengalami stress dari orang lain yang memiliki hubungan dekat. Menurut Rietschlin Shelley E. Taylorm, dukungan sosial berarti pemberian informasi dari orang lain yang dicintai atau mempunyai kepedulian, serta memiliki jaringan komunikasi atau kedekatan hubungan, seperti orang tua, suami istri, teman, dan orang-orang yang aktif dalam lembaga keagamaan.

House mengemukakan bahwa dukungan sosial memiliki empat fungsi, di antaranya adalah sebagai berikut :

- 1) *Emotional support*, yang meliputi pemberian curahan kasih sayang, perhatian, dan kepedulian.
- 2) *Appraisal support*, yang meliputi bantuan orang lain untuk menilai dan mengembangkan kesadaran akan masalah yang dihadapi, termasuk usaha-usaha untuk mengklarifikasi hakikat masalah tersebut, dan memberikan umpan balik tentang hikmah dibalik masalah tersebut.
- 3) *Informational support*, yang meliputi nasihat dan diskusi bagaimana mengatasi atau memecahkan masalah. *Instrumental support*, yang

meliputi bantuan material, seperti memberikan tempat tinggal, meminjamkan uang, dan menyertai berkunjung ke biro layanan sosial.

b) Kepribadian

Tipe atau karakteristik kepribadian seseorang mempunyai pengaruh yang cukup berarti terhadap *coping* atau usaha mengatasi stress yang dihadapi. Di antara tipe atau karakteristik kepribadian tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) *Hardiness* (ketabahan atau daya tahan) dapat diartikan sebagai tipe kepribadian yang ditandai dengan sikap komitmen, *internal locus control*, dan kesadaran terhadap tantangan. Suzanne dan Kobasa, sebagai pencetus istilah *hardiness*, menjelaskan ketiga karakteristik tersebut : *Commitment*, yaitu keyakinan seseorang tentang sesuatu yang seharusnya ia lakukan. *Internal locus control*, yaitu dimensi kepribadian tentang keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami disebabkan oleh *factor internal* sedangkan *eksternal locus control* merupakan keyakinan seseorang bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialaminya berasal dari factor luar. *Challenge*, yaitu kecenderungan persepsi seseorang terhadap situasi, atau tuntutan yang sulit atau mengancam sebagai suatu tantangan, peluang yang harus dihadapi.
- 2) Optimis merupakan kecenderungan umum untuk mengharapkan hasil-hasil yang baik. Sikap optimis memungkinkan seseorang dapat meng-cope secara lebih afektif, dan dapat mereduksi dampaknya, yaitu jatuh sakit.

- 3) Humoris Orang yang senang terhadap humor cenderung lebih toleran dalam menghadapi situasi stress daripada orang yang tidak senang humor. Dalam studinya tentang beberapa *caracoping*, McCrae menemukan bahwa 40% sikap humor itu dapat mengurangi stress. Dixon mengemukakan bahwa humor, joke, atau kecewa berfungsi upaya untuk menilai kembali situasi stress dengan cara yang kurang mengancam, dan dapat melepaskan emosi-emosi negative yang terpendam.¹⁵

B. Kepuasan Kerja Guru

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki dikutip dalam Wibowo Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.¹⁶

Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lain. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri.¹⁷ “*Job satisfication is a measurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experinces*”. Kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan

¹⁵ Farid Mashudi, *Psikologi Konseling* (Jogjakarta : IRCiSoD, 2013). Hlm 185-217

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2010), hlm. 300

¹⁷ Sutrisno, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 76

yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaan.¹⁸

As'ad mendefinisikan pengertian kepuasan kerja, antara lain:

- a) Menurut Wexley & Yukl yang disebut kepuasan kerja ialah "*is the way an employee feels about his her job*". Ini berarti kepuasan kerja sebagai "perasaan seseorang terhadap pekerjaan".
- b) Menurut Vroom dikatakan sebagai "refleksi dari job attitude yang bernilai positif".
- c) Hoppeck menarik kesimpulan setelah mengadakan penelitian terhadap 309 karyawan pada suatu perusahaan di New Hope Pennsylvania USA bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaan-pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.
- d) Menurut Tiffin berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.
- e) Kemudian Blum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.¹⁹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi penting kepuasan kerja, yaitu respon emosional terhadap situasi kerja, hasil yang diperoleh memenuhi harapan, dan perhatian atau *attitude* yang berkaitan dengan pekerjaan.

¹⁸Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2010) hlm. 217

¹⁹ Moh. As'ad, *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Liberty, 2004), hlm 104

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum yang dikutip dalam As'ad sebagai berikut:

- a) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Pendapat dari Gilmer tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b) Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c) Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- d) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e) Pengawasan Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g) Kondisi kerja, termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.²⁰

²⁰ Moh. As'ad, *Op Cit*, hlm. 110-113

Harold E. Burt mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 - a) Hubungan antara manager dengan karyawan
 - b) Faktor fisis dan kondisi kerja
 - c) Hubungan sosial diantara karyawan
 - d) Sugesti dari teman sekerja
 - e) Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor Individu, yaitu yang berhubungan dengan :
 - a) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b) Umur orang sewaktu bekerja
 - c) Jenis kelamin
- 3) Faktor luar, yang berhubungan dengan :
 - a) Keadaan keluarga karyawan
 - b) Rekreasi
 - c) Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya)

Pendapat lain dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown, bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaannya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- 2) Golongan

Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang, dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain, sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.

3) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, dimana umur antara 25-34 tahun dan umur 40–45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4) Jaminan finansial dan jaminan social

Jaminan finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5) Mutu Pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwadirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Dari berbagai pendapat diatas dapat dirangkum mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

- 2) Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.²¹

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron dalam Imam Gunawan memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan dengan cara:²²

- a) Membuat pekerjaan yang menyenangkan

Karena pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan akan membuat orang menjadi lebih puas.

- b) Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya.

- c) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.

²¹*Ibid*, hlm. 114-116

²²Imam Gunawan, *Kepuasan Kerja*, <http://masimamgun.blogspot.com/2011/02/kepuasan-kerja.html> (diakses pada 02 April 2019, pukul 09:47)

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

d) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang. Karena orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses dengan secara bebas melakukan kontrol atas cara mereka melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Riggio, peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Melakukan perubahan struktur kerja

Misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan, yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya. Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran, atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktek untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

b) Melakukan perubahan struktur pembayaran

Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya, yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya, sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan kinerjanya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang

dicapai oleh individu itu sendiri. Dan pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok.

c) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel

Dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. Pekerjaan mingguan yang dipadatkan, dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu, tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

d) Mengadakan program yang mendukung

Perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center*, *profit sharing*, *employee sponsored child care*, dan lain-lain.

C. Hasil Kepuasan Kerja

Pengukuran hasil kepuasan kerja sangat bervariasi. informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini bisa melalui tanya jawab secara perorangan, dengan angket ataupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kalau menggunakan tanya jawab sebagai alatnya, maka guru diminta untuk merumuskan tentang perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan. Cara lain adalah dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut. Di dalam pengukuran kepuasan kerja, metode yang digunakan adalah dengan membuat kuesioner yang berhubungan

dengan masalah kepuasan kerja yang meliputi faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi, yang kemudian disebar pada responden untuk dijawab atau diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian guru terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja, meliputi:

- a) Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan guru terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi guru dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
- b) Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik guru. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan guru dan umur.
- c) Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama guru, dengan atasannya maupun guru yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
- d) Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan guru. Hal ini meliputi; minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Dari definisi faktor-faktor di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi sekolah dalam memilih dan menempatkan guru dalam pekerjaannya dan sebagai partner usahanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau sepantasnya dilakukan.²³

D. Manajemen Stres dalam Perspektif Islam

Menurut Parker yang dikutip rahmat hidayat dan Candra Wijaya, pengertian manajemen ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Adapun pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan).

Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Alquran seperti firman Allah Swt:

يُدِيرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ
مِّمَّا تَعُدُّونَ

*Artinya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (QS. As-Sajdah/32:5).*²⁴

Muhammad Quraish Shihab: Dia yang mengurus seluruh urusan ciptaan-Nya dari langit sampai ke bumi. Kemudian urusan itu naik kepada-Nya dalam

²³Moh. As'ad, *Psikologi Industri*: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Liberty, 2004), hlm 117-118

²⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Jumanatul 'Ali-Art (Jart), 2004), hlm. 415.

waktu satu hari yang lamanya sama dengan seribu tahun dunia, sebagaimana hitungan kalian. *Tafsir Al-Misbah*²⁵

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (*Al Mudabbir/manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah Swt. telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini.²⁶

Stres merupakan fenomena psikofisis yang manusiawih artinya stres itu bersifat inheren pada diri setiap orang dalam menjalankan kehidupan sehari – hari. Stress dialami setiap orang dengan tidak mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan, atau status sosial-ekonomi. Stres biasa dialami oleh bayi, anak-anak, remaja atau dewasa, pejabat atau warga masyarakat biasa, pengusaha atau karyawan, seriap pria maupun wanita.

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: (yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram. (QS. Ar-ra'd/13:28).²⁷

Muhammad Quraish Shihab: Orang-orang yang selalu kembali kepada Allah dan menyambut kebenaran itu adalah orang-orang yang beriman. Mereka adalah orang-orang yang ketika berzikir mengingat Allah dengan membaca Al Quran dan sebagainya, hati mereka menjadi tenang. Hati memang tidak akan

²⁵ Risalah Muslim, *Tafsir Al-Misbah: QS. As-Sajdah/32:5*, <https://risalahmuslim.id/quran/as-sajdah/32-5/> (diakses pada 05 Mei 2019, pukul 16:48)

²⁶ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Op Cit.*, hlm. 6.

²⁷ Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd ayat 28, *Yayasan Penyelenggara Penerjemahan Al-qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: Mahkota, 1990), hlm. 117

dapat tenang tanpa mengingat dan merenungkan kebesaran dan kemahakuasaan Allah, dengan selalu mengharap keridaan-Nya. *Tafsir Al-Misbah*.²⁸

Stres kerja secara agama tidak dipandang sebagai sesuatu yang negatif. Bahkan Islam juga memandangnya sebagai sesuatu yang diperlukan demi perkembangan manusia. Dengan adanya stres yang muncul akibat pekerjaan maka inilah kita dinilai apakah kita termasuk orang yang bersabar atau tidak. Adapun pengelolaan stres kerja perspektif islam adalah :

a) Kesabaran

Kesabaran adalah sebuah pertanda bahwa seseorang itu bertauhid. Orang-orang yang bersabar adalah hamba-hamba terpilih untuk memasuki kebahagiaan hakiki. Jalan terbaik untuk memperoleh kesabaran adalah dengan selalu berusaha melihat sisi baik dari segala peristiwa. Apabila manusia terus belajar sabar, syukur dan terus merasakan serta meyakini kehadiran Allah dalam setiap kejadian hidupnya maka dia akan “terbebas” dari sedih, gembira, kemudian naik menuju *Shidрати Al-Muntaha*, tempat tidak ada lagi duka kesedihan dan penuh kegembiraan. Stres kerja dapat diatasi dengan menanamkan rasa kesabaran, dengan begitu pikiran dan hati menjadi lebih tenang dan damai.²⁹

b) Beriman

Beriman ialah pengakuan yang melahirkan sikap menerima dan tunduk terhadap adanya Allah ditunjukkan dengan ucapan dan diamalkan dengan perbuatan. Seseorang yang beriman maka kepribadian yang *tenang* dan damai

²⁸ Risalah Muslim, *Tafsir Al-Misbah: QS. Ar-ra'd/13:28*, <https://risalahmuslim.id/quran/ar-rad/13-28/> (diakses pada 05 Mei 2019, pukul 16:48)

²⁹ Mustamir Pedak, *Metode SUPERNOL Menaklukkan Stres*, (Jakarta: PT. Hikmah, 2008), hlm. 54.

hanya dimungkinkan dengan menjalani hidup sesuai ajaran Al-Qur'an. Sungguh, telah dinyatakan dalam banyak ayat Al-Qur'an bahwa Allah akan memberikan "ketenangan" dalam diri orang-orang beriman. Oleh karena itu stres kerja dapat dikelola dengan beriman sesuai dengan Janji Tuhan terhadap orang-orang beriman telah dinyatakan sebagaimana berikut :³⁰

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl/16:97).³¹

Muhammad Quraish Shihab: Siapa saja yang berbuat kebajikan di dunia, baik laki-laki maupun wanita, didorong oleh kekuatan iman dengan segala yang mesti diimani, maka Kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. Dan di akhirat nanti, Kami akan memberikan balasan pada mereka berupa pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka di dunia.

*Tafsir Al-Misbah*³²

c) Shalat

Shalat adalah ibadah yang sangat dimuliakan perintahnya langsung dari Allah SWT melalui Rasulullah pada saat melakukan Isra' Mi'raj. Shalat

³⁰ *Ibid*, hlm. 71

³¹ Al Qur'an, surat An Nahl ayat 97, Depag RI, *Al Qur'an dan terjemahannya*, (Semarang: CV Toha Putra, 1989), hlm. 431.

³² Risalah Muslim, *Tafsir Al-Misbah: QS. An-Nahl/16:97*, <https://risalahmuslim.id/quran/an-nahl/16-97/> (diakses pada 05 Mei 2019, pukul 16:48)

merupakan suatu praktik ibadah yang melibatkan seluruh potensi manusia baik fisik, batin dan spiritual yang sangat tinggi nilainya. Kaitannya shalat dalam mengatasi stres kerja bahwa shalat inilah resep yang paling hebat dalam mengatasi stres kerja.

Rasulullah pernah bersabda kepada Bilal, “Tenteramkanlah hati kami, Bilal!”. Maksudnya adalah bahwa Rasulullah menyuruh Bilal mengumandangkan azan sebagai penegak shalat. Dengan shalatlah kaum muslimin menentramkan hatinya. Dengan shalat kita menghubungkan diri kita dengan Tuhan Sang Maha Pemberi jalan keluar. Dialah yang menganugrahkan *stressor* kepada kita dan Dia pula yang akan memberi kita jalan keluar bagi semua problem hidup yang menganugrahkan *stressor* kepada kita dan Dia pula yang akan memberi kita jalan keluar bagi semua problem hidup yang kita berdialog mesradengan Sang Maha Bahagia.³³

E. Penelitian Relevan

1. Hasil penelitian relevan terdapat dalam Jurnal “Hubungan Antara Motivasi dan Manajemen Stres dengan Stres Kerja pada Guru SMA Santo Yakobus Jakarta”. Berdasarkan penelitian, kesimpulan yang dapat diambil yaitu guru yang mengalami stres kerja ringan 42,4%, stres kerja sedang 18,2%, dan stres kerja berat 39,4%. Selanjutnya ditemukan bahwa ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja serta tidak ada hubungan antara motivasi dan manajemen stres dengan stres kerja. Namun, walaupun tidak berhubungan, pemberian insentif oleh yayasan dan manajemen waktu

³³Mustamir Pedak, *Metode SUPERNOL Menaklukkan Stres*, (Jakarta: PT. Hikmah, 2008), hlm. 199

sangatlah penting dilakukan untuk meminimalisir terjadinya stres kerja. Tuntutan kerja yang diberikan kepada guru SMA Santo Yakobus Jakarta terbilang cukup berat, sehingga disarankan kepada yayasan Santo Yakobus untuk mempertimbangkan dalam memberikan insentif kepada guru agar guru dapat termotivasi lebih lagi dan memiliki semangat yang lebih dalam bekerja. Para guru hendaknya mengatur kembali jadwal sehari-harinya, baik untuk bekerja, beristirahat, berekreasi, maupun berolahraga, sehingga memiliki manajemen waktu yang baik dan dapat meminimalisir terjadinya stres kerja.³⁴

2. Hasil penelitian relevan terdapat dalam Jurnal “Hubungan Antara Stress dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Smp Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Stress dan kepuasan kerja dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang. Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru SMP Negeri 1 Labuhan Deli berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh (Sensus) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Validitas instrumen diuji melalui content validity yang selanjutnya diujicobakan kepada 15 orang responden di luar sampel penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Stress memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli sebesar 38,5 %. Kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli sebesar 38,2%. Melalui analisis regresi, Stress dan

³⁴ Maygha Yosianti Putri, Ida Wahyuni dan Daru Lestantyo, Jurnal Kesehatan Masyarakat : *Hubungan Antara Motivasi dan Manajemen Stres dengan Stres Kerja pada Guru SMA Santo Yakobus Jakarta*, (Volume 6, Nomor 5, Oktober 2018)

kepuasan kerja guru memberikan hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli sebesar $0,523 \times 100 \% = 52,3\%$, sedangkan persamaan regresi ganda adalah $\hat{Y} = -14,234 + 0,409 X_1 + 0,682 X_2$. Artinya semakin baik Stress maka semakin baik kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan 2 Deli. Semakin baik kepuasan kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli.³⁵

3. Hasil penelitian relevan terdapat dalam Jurnal “Gambaran Burnout Pada Mahasiswa Keperawatan Di Purwokerto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Burnout Pada Mahasiswa Keperawatan Di Purwokerto. Burnout merupakan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Mahasiswa keperawatan dapat berisiko mengalami burnout akibat banyaknya tugas dan rutinitas kehidupan yang dilakukan saat menjalani perkuliahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran burnout pada mahasiswa jurusan keperawatan dan perbedaan tingkat burnout antara kedua periode angkatan. Penelitian ini menggunakan metode studi deskriptif kuantitatif dengan desain cross sectional. Sampel dipilih menggunakan teknik total sampling sejumlah 156 responden. Analisis data menggunakan distribusi frekuensi dan persentase, serta Kolmogorov-Smirnov. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (80,8%), kuliah sesuai dengan minatnya (67,9%), IPK sangat memuaskan (62,8%), dan berasal dari Jawa Tengah (65,4%). Jumlah responden angkatan 2013 dan

³⁵ Mesiono, Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini : *Hubungan Antara Stress dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Smp Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang*, (Februari 2016)

2014 adalah 77 dan 79 orang. Mayoritas mahasiswa mengalami burnout tingkat sedang (56,4%). Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan p-value 0,170. Mayoritas mahasiswa mengalami burnout tingkat sedang dan tidak ada perbedaan tingkat burnout antara angkatan 2013 dan 2014.³⁶

4. Hasil relevan terdahulu terdapat dalam Skripsi “Pengaruh Pelatihan Manajemen Stres “Supernol” Terhadap Penurunan Kecenderungan Kenakalan Remaja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan pelatihan manajemen stres SUPERNOL dalam menurunkan kecenderungan kenakalan remaja. Subyek dalam penelitian ini adalah lima belas siswa berusia 15-18 tahun dan memiliki skor kecenderungan kenakalan remaja dari sedang sampai tinggi. Desain yang digunakan adalah one group pre-test- post-test. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala kecenderungan kenakalan remaja yang disusun oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah statistik nonparametric dengan menggunakan teknik Wilcoxon Signed-Rank Test untuk menguji perbedaan skor data pre test, post test dan Post Test2 (Follow-up). Hasil analisis menunjukkan nilai Z pada saat post test sebesar - 3.233 dengan p sebesar 0.001, dan nilai Z pada saat Post Test2 (Follow-up) sebesar -2.442 dengan p sebesar 0.015. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan manajemen stres SUPERNOL efektif untuk menurunkan kecenderungan kenakalan remaja.³⁷

³⁶ Sopiati Alimah, dkk. Jurnal Keperawatan Soedirman : *Gambaran Burnout Pada Mahasiswa Keperawatan Di Purwokerto*. (Universitas Jendral Soedirman: Volume 11, No.2 Juli 2016)

³⁷ Shinta Putri Megawati, *Skripsi : Pengaruh Pelatihan Manajemen Stres “Supernol” Terhadap Penurunan Kecenderungan Kenakalan Remaja*, (UIN Sunan Kalijaga: 2014)

5. Hasil penelitian relevan terdapat dalaml Jurnal Manajemen dan Bisnis : Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta. Stres kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly yaitu “Sebagai suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan) kerja, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang”. Para peneliti AS melaporkan bahwa kerugian yang ditimbulkan akibat pekerja mengalami stres ini mencapai antara US \$100 milyar dan \$300 milyar pertahun bagi ekonomi Amerika Serikat dalam bentuk hari kerja yang hilang biaya perawatan kesehatan untuk sakit yang berkaitan seperti kelelahan, depresi dan serangan jantung. Beberapa studi epidemiologis telah menunjukkan bahwa stres terutama sekali merusak selama berlangsung resesi. Harvey Brenner dari John Hopkins University memperkirakan bahwa untuk setiap kenaikan satu persen dalam tingkat pengangguran, ada peningkatan sebesar lima persen dalam jumlah pasien rumah sakit jiwa, enam persen dalam jumlah tahanan dan sebanyak delapan persen dalam jumlah penderita serangan jantung fatal.³⁸

Berdasarkan hasil paparan penelitian relevan diatas dapat disimpulkan bahwa Stress merupakan bentuk reaksi psikologis yang normal terjadi jika terjadi peningkatan beban kehidupan, seperti beban pekerjaan. Stress timbul sebagai peringatan diri kita sendiri bahwa otak mengalami tekanan yang berlebihan. Berdasarkan penelitian di SMA Santo Yakobus Jakarta dapat dilihat bahwa guru

³⁸ Lukman Hakim dan Eko Sugiyanto, *Jurnal Manajemen dan Bisnis : Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta*

yang mengalami stres kerja ringan 42,4%, stres kerja sedang 18,2%, dan stres kerja berat 39,4%.

Selanjutnya kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Berdasarkan penelitian Kepuasan kerja guru di SMP negeri 1 Labuhan Deli memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru sebesar 38,2%. Melalui analisis regresi, Stress dan kepuasan kerja guru memberikan hubungan yang signifikan dengan kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli sebesar $0,523 \times 100 \% = 52,3\%$, sedangkan persamaan regresi ganda adalah $\hat{Y} = -14,234 + 0,409 X_1 + 0,682 X_2$.

Artinya semakin baik Stres maka semakin baik kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan 2 Deli. Semakin baik kepuasan kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru SMP negeri 1 Labuhan Deli.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, dalam penelitian ini lebih menekankan pada makna dan proses daripada hasil suatu aktivitas. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dengan menggunakan data kualitatif yang dilakukan secara langsung ke lapangan dan bertujuan juga untuk mengetahui Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

B. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin., Jl. Brigjend. Zein Hamid Km. 7,5 Titi Kuning Gg. Tapian Nauli No. 5 Kel. Titi Kuning Kec.Medan Johor Kota Medan. Penelitian ini akan mendeskripsikan dan menganalisis data berkaitan dengan Penerapan Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

C. Sumber Data Penelitian

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru bidang studi. Sumber data yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini didasari dua sumber yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu sumber pokok yang diterima langsung dalam penulisan yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru.

2. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pendukung atau pelengkap yang diperoleh secara tidak langsung, dalam hal ini data diperoleh dari dokumen-dokumen, data-data, serta buku-buku referensi yang membahas masalah penelitian tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data-data untuk keperluan penelitian.

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan pengamatan terhadap objek penelitian dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.³⁹

Metode ini digunakan untuk mengetahui dan mengamati Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.. Proses pelaksanaan dalam observasi, pertama peneliti mengatur kunjungan sehingga tidak mengganggu pihak sekolah dan membuat jadwal kunjungan. Kemudian menunjukkan minat dan gairah atas apa yang sudah dipelajari untuk melakukan penelitian, dan tidak mengajukan terlalu banyak pertanyaan yang akan menimbulkan pertentangan pendapat.

Dalam kunjungan tersebut, peneliti bersikap ramah ketika memperkenalkan diri kepada pihak sekolah, tersenyum dan berlaku sopan. Mengucapkan salam ketika melewati orang-orang dalam ruangan tersebut.

³⁹Mohammad Ali, *Penelitian Pendidikan : Prosedur dan Strategi*, (Bandung : Angkas, 1982), hal 91

Selama observasi, peneliti menempatkan diri dari subyek sampai terciptanya hubungan baik. Observasi dilakukan oleh peneliti secara terbuka atau terselebung dalam latar alamiah. Selama melakukan observasi dengan mencatat di buku atau dengan yang lainnya.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab. Peneliti menggunakan pedoman wawancara yang sudah dipersiapkan dalam beberapa pertanyaan yang ditujukan kepada guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

Sebelum memulai wawancara, peneliti memutuskan siapa yang akan diwawancarai, membuat persiapan untuk wawancara bersangkutan. Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terbuka dan tertutup. Proses pelaksanaan wawancara yang dilakukan peneliti yaitu, pertama-tama dimulai dengan percakapan bersifat pengenalan serta menciptakan hubungan yang baik. Peneliti memulai dengan membicarakan persoalan yang diharapkan dengan memberitahu tujuan penelitian.

Kemudian, peneliti mengatur laju wawancara dan menjaga agar wawancara produktif. Mengakhiri wawancara dan menutup dengan menyajikan kembali pokok utama yang dipelajari kepada informan untuk verifikasi. Peneliti juga mencatat wawancara ke dalam catatan, dan aktivitas tindak lanjut pengumpulan data diidentifikasi berdasarkan informasi yang diberikan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁴⁰

Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan misalnya data tentang sejarah berdirinya MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin, keadaan siswa, guru serta karyawan, struktur organisasi, jadwal pelajaran, terutama sumber data yang berkaitan dengan Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

Proses pelaksanaan yang dilakukan oleh peneliti pada dokumentasi ini yaitu dengan mengumpulkan data-data berupa tulisan, gambar atau karya-karya dari sekolah yang mendukung penelitian. Dokumentasi yang berbentuk tulisan misalnya peraturan, kebijakan, biografi dan catatan-catatan. Dokumentasi yang berbentuk gambar misalnya foto, sketsa dan lain-lain.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Penulis menggunakan analisis data

⁴⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Reneka Cipta, 2013), hal 274

dengan model Miles dan Huberman, yaitu analisis data yang dilakukan secara langsung dan terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.⁴¹

Kegiatan dalam analisis data dalam penelitaian ini, yakni:

1. Kegiatan reduksi data

Peneliti menggunakan analisis data berupa reduksi data dengan mengumpulkan seluruh data, informasi dan dokumentasi di lapangan atau di tempat penelitian. Kemudian, setelah terkumpul seluruh data maka peneliti melakukan proses pemilihan dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Untuk memudahkan penyimpulan data-data yang telah didapat dari lapangan atau tempat penelitian maka diadakan reduksi data.

Peneliti melakukan reduksi data dengan mengumpulkan semua catatan di lapangan atau tempat penelitian kemudian dianalisis dengan cermat dan lugas, kemudian menyisihkan data lapangan yang tidak sesuai dengan fokus penelitian data dengan pembahasan penelitian agar hasil menjadi lebih baik.

Dalam reduksi data ini, peneliti membuat ringkasan, menelusuri tema, membuat penggolongan dan menulis. Kegiatan ini berlangsung terus-menerus sampai laporan akhir lengkap tersusun.

2. Penyajian data

Setelah mereduksi data, peneliti menggunakan analisis data berupa penyajian data. Di dalam kegiatan ini, peneliti menyusun kembali data berdasarkan klasifikasi dan masing-masing topik kemudian dipisahkan, kemudian topik yang sama disimpan dalam satu tempat, masing-masing tempat dan diberi

⁴¹Salim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2018), hal. 147.

tanda, hal ini untuk memudahkan dalam penggunaan data agar tidak terjadi kekeliruan.

Dengan penyajian data, peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi di ruang lingkup penelitian maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk disajikan dan dipergunakan untuk penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Data yang dikelompokkan pada kegiatan kedua kemudian diteliti kembali dengan cermat, dilihat mana data yang telah lengkap dan data yang belum lengkap yang masih memerlukan data tambahan, dan kegiatan ini dilakukan pada saat kegiatan berlangsung. Setelah data dianggap cukup dan telah sampai pada titik jenuh atau telah memperoleh kesesuaian, maka kegiatan yang selanjutnya yaitu menyusun laporan hingga pada akhir pembuatan simpulan. Penarikan kesimpulan disini adalah upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti. Setelah melakukan reduksi data dan penyajian data, peneliti akan menyimpulkan tentang bagaimana Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

F. Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan. Berpedoman pada pendapat Lincoln dan Guba, untuk mencapai kebenaran, dipergunakan teknik

kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas yang terkait dengan proses pengumpulan dan analisis data.⁴²

1. Keterpercayaan

Kredibilitas penelitian melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Selanjutnya penelitian dapat menunjukkan derajat kepercayaan. Hasil penelitian dengan melakukan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti. Hal ini dilakukan dengan ketekunan pengamatan dan pemeriksaan.

Dalam keabsahan data ini, peneliti melakukan pengamatan dengan tekun dan selalu melakukan pemeriksaan agar sesuai dengan penelitian yang dilakukan, juga sesuai dengan data-data yang telah didapat dari sekolah.

Prosedur yang dilakukan peneliti yaitu, pertama-tama dengan ketekunan pengamatan terhadap cara-cara memimpin oleh pemimpin dalam pelaksanaan tugas dan kerjasama di lokasi penelitian untuk memperoleh informasi yang terpercaya.

Setelah itu, peneliti melakukan triangulasi dengan cara membandingkan data dari berbagai informan yang terkait dengan data wawancara. Peneliti juga membandingkan dengan data observasi atau pengkajian dokumen yang terkait dengan fokus penelitian.

Kemudian dengan kecukupan referensi, dalam konteks ini peneliti mengembangkan kritik tulisan mengevaluasi tujuan yang sudah dirumuskan.

⁴²Syahrun dan Halim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cita Pustaka, 2007), hal. 165

2. Keteralihan

Transferabilitas memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain di luar ruang lingkup studi. Cara yang ditempuh untuk menjamin keteralihan ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data ke teori, atau dari kasus ke kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama.

Setelah peneliti memperoleh data-data untuk penelitian, dalam keabsahan data keteralihan ini peneliti melakukan uraian rinci dari data-data yang telah didapat ke teori-teori yang sudah dipaparkan oleh peneliti. Peneliti juga akan memaparkan data penelitian dan disesuaikan dengan teori di pembahasan penelitian

3. Ketergantungan

Dalam penelitian ini *dependabilitas* dibangun sejak dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian data laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun mulai dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan kerangka konseptual.

Peneliti melakukan pemilihan kasus yang sesuai dengan judul penelitian dan membatasi fokus penelitian, sesudah melakukan pemilihan kasus dan membuat fokus masalah, peneliti membuat kajian teori yang juga disesuaikan dengan judul penelitian.

4. Ketegasan

Keabsahan data dan laporan penelitian ini dibandingkan dengan menggunakan teknik, yaitu : mengkonsultasikan setiap langkah kegiatan kepada promotor atau konsultan sejak dari pengembangan desain, menyusun ulang fokus,

penentuan konteks dan narasumber, penetapan teknik pengumpulan data, dan analisis data serta penyajian data penelitian.⁴³

Proses pelaksanaan yang dilakukan yaitu, peneliti melakukan konsultasi dengan Pembimbing sejak dari pengajuan judul penelitian, latar belakang penelitian, penyusunan teori hingga data-data penelitian yang telah didapat dari tempat penelitian.

⁴³Salim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Citapustaka Media, 2018), hal 165-169

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan

Pada bab ini, akan di paparkan data-data yang diperoleh dan temuan penelitian yang dihasilkan secara berurutan, meliputi: Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin, dan hasil dari manajemen stres terhadap kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

1. Temuan Umum

a. Identitas Sekolah

Tabel 4.1

Identitas Madrasah

Nama Madrasah	Madrasah Aliyah Swasta Ta'dib Al-Muallimin Al-Islamy
Alamat Madrasah	Jl. Brigjend. Zein Hamid Km. 7,5 Titi Kuning Gg. Tapan Nauli No. 5 Kel. Titi Kuning Kec.Medan Johor Kota Medan.
Nomor Statistik	042127502003
NPWP	02.874.817.6-121.000
Kode Pos	20146
Telp.	(061)7867215
Akte Yayasan	Soeparno, S.H Nomor: 20 Tanggal 30 Juni 2008
Status Tanah	Wakaf No. W.3/16 Tanggal 21 Juli 2008

Luas Lahan/ Tanah	4.891 m ²
Status Kepemilikan	Yayasan Wakaf
Izin Oprasional	KW. 02/3-b/pp/534/2013
Tahun Berdiri	1993
Akreditasi	A

b. Sejarah Madrasah

Berawal dari i'tikad dan niat tulus Bapak H. Muhammad Syukur Rangkuti, yang menginginkan sebagian harta miliknya agar dipergunakan untuk kepentingan umat Islam. Setelah melalui pengamatan dan perenungan yang mendalam, akhirnya beliau memutuskan untuk membentuk suatu lembaga pendidikan Islam model “Pesantren Modern” yang kelak dipergunakan sebagai wadah pembinaan generasi-generasi Muslim. Maka atas dasar inisiatif dan prakarsanya ini, pada tahun 1993, berdirilah sebuah Pesantren yang dinamakan: Pesantren Modern Ta'dib al-Syakirin, dan sejak itu pula program pendidikan dan pengajaran berlangsung, dan terus berjalan hingga sekarang.

Sesuai dengan pesan dan amanat beliau, sepeninggalannya telah terbentuk Badan Pendiri (Badan Wakaf) dan Yayasan Wakaf Pesantren. Alhamdulillah kedua badan tersebut sudah bekerja sesuai dengan harapan dan beranggotakan orang-orang yang dianggap memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pesantren. Badan tersebut bertanggung jawab terhadap pemeliharaan harta wakaf dan pengembangannya, serta

untuk kelangsungan program-program pendidikan, pembinaan maupun pembangunan pesantren.

Saat ini tanah pesantren berstatus “Wakaf” dengan Akte Notaris Soeparno SH. Nomor 20 tanggal 30 Juni 2008. Adapun program kegiatan belajar mengajar di pesantren dikelola oleh tenaga-tenaga edukatif, sarjana lulusan universitas luar dan dalam negeri dengan program pendidikan selama 6 (enam) tahun bagi lulusan SD dan program intensif dengan masa belajar 4 (empat) tahun bagi lulusan SLTP. Sistem pendidikan dilaksanakan meliputi jalur pendidikan formal, non formal dan informal secara integratif dalam satu wadah. Karena itu seluruh siswa wajib mukim dan dikondisikan di asrama yang sarat dengan disiplin selama 24 jam penuh dalam kesehariannya.

Dalam melaksanakan dan menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran para pengasuh pesantren berpegang pada piagam penyerahan wakaf, visi dan misi pesantren hal ini sering diungkapkan pimpinan kepada seluruh santri dalam khutbatul Arsy setiap awal tahun. Dalam piagam penyerahan wakaf tersirat bahwa:

- 1) Wakaf Pondok Modern sebagai balai Pendidikan Islam harus tunduk kepada ketentuan-ketentuan wakaf hukum Islam.
- 2) Bagi pihak yang menerima wakaf berkewajiban memelihara dan mengembangkan wakaf sesuai dengan aturan Islam.
- 3) Pesantren Modern Ta’dib Al-Syakirin harus menjadi sumber ilmu pengetahuan agama Islam dan berpanca jiwa.

- 4) Pesantren Modern Ta'dib Al-syakirin adalah lembaga pendidikan yang berkhidmat kepada masyarakat, membentuk karakter pribadi umat guna kesejahteraan lahir batin dunia akhirat

c. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

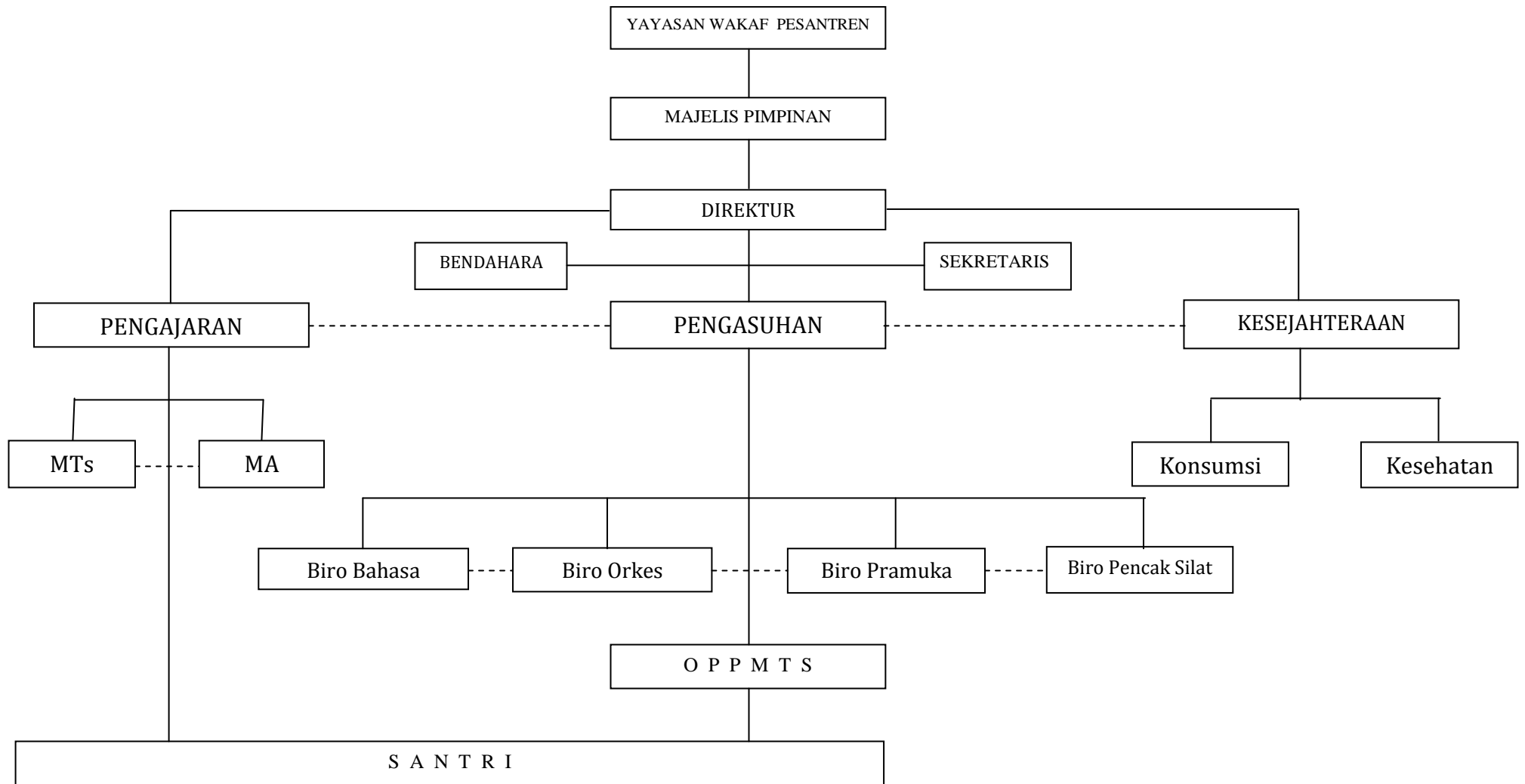
Tabel 4.2

Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

Visi
Pesantren Modern sebagai tempat ibadah menuntut ilmu dan ridha Allah serta Pesantren Modern Ta'dib Al-Syakirin harus menjadi sumber ilmu pengetahuan agama Islam dan berpanca jiwa.

No.	Misi
1.	Membentuk santri menjadi pribadi yang unggul dan berkualitas yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas dan berfikiran bebas.
2.	Berkhidmat kepada masyarakat.
3.	Mempersiapkan warga Negara yang berkepribadian Indonesia yang bertaqwa kepada Allah SWT.

d. Struktur Organisasi MAS Ta'dib Al-Syakirin



e. Data Jumlah Kelas, Rombongan Belajar dan Siswa

Jumlah siswa MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin dari tahun 2016 sampai 2019 mengalami peningkatan, lebih lengkap dapat dilihat di tabel 4.3 (jumlah kelas, rombongan belajar dan siswa) berikut ini:

Tabel 4.3
Jumlah Kelas dan Rombongan Belajar

Tahun Ajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Jumlah	
	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel
2016/2017	19	1	21	1	12	1	52	3
2017/2018	21	1	19	1	21	1	61	3
2018/2019	20	1	21	1	19	1	60	3

Dari tabel data data jumlah kelas, rombongan belajar dan siswa, MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin di setiap tahunnya tidak mengalami peningkatan maupun mengalami penurunan, dan dengan jumlah rombongan belajar yang tetap yaitu 3 rombel. Di tahun ajaran 2016/2017 jumlah siswa dari kelas X sampai kelas XII sebanyak 52. Ditahun ajaran 2017/2018 jumlah keseluruhan siswa mencapai 61, dan di tahun ajaran 2018/2019 berjumlah 60 siswa dengan jumlah rombel yang tetap.

f. Jenjang Pendidikan dan Status Guru

MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin memiliki tenaga pengajar dengan jumlah 23, dengan tingkat pendidikan dan status guru yang berbeda. Lebih rinci dipaparkan pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan dan Status Guru

No	Tingkat Pendidikan	Status Guru			Jenis Kelamin		Jumlah
		GT	GTT	Honor	Lk	Pr	
1	S2/S3	5	-	-	4	1	5
2	S1	15			6	11	17
3	D4						
4	D3	1				1	1
5	D2						
6	D1						
Jumlah							23

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa guru-guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin rata-rata sudah berpendidikan sarjana (S1) bahkan sudah memiliki gelar Master (S2), ini menunjukkan bahwa MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin memiliki guru-guru yang berkualitas di bidangnya masing-masing.

g. Data Jumlah Guru dan Mata Pelajaran :

Lembaga pendidikan tidak terlepas dari tenaga pengajar dengan mata pelajaran yang diajarkan oleh masing-masing bidang. Berikut dipaparkan tentang jumlah guru dan mata pelajaran yang diajarkan serta status guru dalam mata pelajaran yang diajarkannya.

Tabel 4.5
Jumlah Guru dan Mata Pelajaran

No	Nama guru-guru	Mata Pelajaran
1	Ahyat Sani Nasution, S.Pd.I	Bahasa Arab
2	H. Arif Muhammad Erde, M,H	Al-Adyan
3	Neni Seliviana, S.Pd	Kimia
4	Siti Fatimah, S.Pd.I	Mutholaah
5	Fakhrurozi, SE	Usuluddin
6	Ika Satria, S.HI	PKN, dan Sejarah
7	Kusniati, S.Pd	Bahasa Indonesia
8	Muhammad Iqbal, M.Pd.I	Mahfudzot dan Imla'
9	H. M Ali Rangkuti	Hadis
10	Rohanata Sinaga, S.Pd.I	Muthalaah
11	Rafika Syahri, S.Pd	Fiqih
12	Tiarma Sinaga, S.Pd	Ekonomi
13	Mhd. Zulhan Pulungan, SS	Bhs. Inggris,
14	Dr. M. Firman Maulana, MA	Tarbiyah
15	Ihsan Asri, MA	Balaghoh
16	Parsolian Siregar, Lc	U. Fikih
17	Syahrial, Lc	Fikih B. Maram
18	Budi Muliono, S.Pd.I	T.Islam
19	Dani Puji Lestari, A. Md	TIK
20	Chairoel Idris, S.Pd.I	T. Islam
21	Restu Maulia, S. Pd.I, M.Hum	Bahasa inggris, Sosiologi

22	Retno Miranti	Khat, Al-qur'an, Insyah, Mahfudzot
23	Ratna Sari Chaniago	Khat.

h. Jenjang Pendidikan Tenaga Administrasi (TU) dan Statusnya

Di samping tenaga edukatif (guru), disuatu lembaga pendidikan juga diperlukan tenaga non edukatif yang keberadaannya tidak lepas dari keberhasilan pendidikan, khususnya administrasi. Begitu pula MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin yang memiliki 4 tenaga administrasi, untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Jenjang Pendidikan Tenaga Administrasi

No	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	S1 / S2		2	2
2	D3/ Sarjana Muda			
3	D2			
4	D1			
5	SMA		2	2
6	SMP			
7	SD			
Total				4

i. Sarana dan Prasarana

Sesuai dengan PP. No. 19 tentang Standar Nasional Pendidikan, bahwa sarana prasarana juga termasuk dalam salah satu standar nasional

pendidikan. Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, serta sarana dan prasarana lainnya yang diperlukan untuk mengatur proses pembelajaran. Untuk dapat melihat secara lengkap disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Kepemilikan Sarana Sekolah

No	Jenis Ruangan/ Bangunan	Jlh	Ukuran	Kondisi Ruangan/ Bangunan		
			(Luas)	B	CB	TB
	A. RUANGAN BELAJAR					
1	Ruang Teori / Kelas	9	7x9	✓	-	-
2	Ruang Perpustakaan	1	7x4	✓	-	-
3	Ruang Lab. Bahasa	-	-	-	-	-
4	Ruang Lab. IPA	1	7x4	✓	-	-
5	Ruang Lab. Komputer	1	7x9	✓	-	-
6	Ruang Kesenian	-	-	-	-	-
7	Ruang Ketrampilan	1	5x3	✓	-	-
8	Ruang Serbaguna/ Aula	-	17x12	✓	-	-
9	Ruang Multimedia	-	-	-	-	-
	B. RUANG KANTOR					
1	Ruang Kepala Madrasah	1	6x6	✓		
2	Ruang Wakil Kepala Madrasah	1	6x6	✓		
3	Ruang Guru	1	9x5	✓		

4	Ruang Tata Usaha	1	7x4	✓		
5	Ruang Komite Sekolah	-	-	-		
	C. RUANG PENUNJANG					
1	Ruang Gudang	1	7x4	✓		
2	Ruang Bimbingan Konseling	-	-	-		
3	Ruang Unit Kesehatan Sekolah (UKS)	1	7x4	✓		
4	Ruang PMR/ Pramuka	-	-	-		
5	Ruang OSIS/ PASKIBRA	-	-	-		
6	Masjid	1	17x12	✓		
7	Ruang KM/WC Kepala Sekolah	1	1x2	✓		
8	Ruang KM/WC Guru	1	1x2	✓		
9	Ruang KM/WC Siswa		1x2	✓		
10	Ruang Koperasi	-	-	-		
11	Ruang Kantin	1	6x5	✓		
12	Rumah Penjaga Sekolah	1	6x8	✓		
13	Pos Jaga	-	-	-		

	D. SARANA PENUNJANG					
1	Luas Lapangan Olahraga					
	a. Lapangan Sepak Bola	1	53 x 34	✓		
	b. Lapangan basket	1	27x14	✓		
	c. Lapangan Badminton					
2	Luas Lapangan Upacara	1	53 x 34	✓		
3	Tempat Parkir	1	10x3	✓		

E	KELENGKAPAN SARANA	Jenis	Jlh	Merk/ Type	Kondisi			Ket .
		Barang			B	C B	TB	
1	Ruang Lab. Bahasa	*	-		✓			
2	Ruang Lab. IPA	*	1		✓			
3	Ruang Lab. Komputer	*	1		✓			
4	Ruang Kepala Sekolah	*	1		✓			
5	Ruang Tata Usaha	*	1		✓			
6	Ruang Multimedia	*	-	-	-	-	-	-
7	Ruang Kesenian/ Ketrampilan	*	1		✓			
8	Ruang UKS	*	1		✓			
9	Ruang Wakil Kepala Sekolah	*	1		✓			
10	Ruang Guru	*	1		✓			
11	Ruang Kelas	*	9		✓			
12	Ruang PLH	*	1		✓			

Keterangan :

B : Baik

CB : Cukup Baik

TB : Tidak Baik

Sarana dan prasarana yang dimiliki MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin sudah cukup baik dan lengkap, hal ini untuk memenuhi akan majunya mutu pendidikan di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin yang sangat besar dengan segala kebutuhan yang menyangkut masalah pembelajaran dan segala kebutuhan lainnya.

Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin adalah : MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin memiliki 9 ruang kelas yang masing-masing tingkat kelas X, XI, dan XII. Ruangan tersebut dalam kondisi baik. Kelengkapan penunjang dan kelengkapan sarana sudah dimiliki MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin yang masing-masing berjumlah satu dan dalam kondisi baik.

2. Temuan Khusus

a. Manajemen stres guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin

Manajemen Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang. Manajemen Stres di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin merupakan upaya untuk menangani stress atau tekanan di lingkungan kerja. Saat seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Seperti yang dinyatakan oleh Guru MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin dalam wawancara sebagai berikut:

“Dalam kegiatan manajemen stres di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin kita para guru harus mampu menangani gejala stress yang kita miliki, supaya pekerjaan yang kita kerjakan tetap maksimal. Walaupun terkadang ada timbul rasa jenuh, tetapi sebagai seorang guru kita tetap harus melakukannya. Karna pekerjaan guru juga merupakan ibadah ”.⁴⁴

⁴⁴ Wawancara dengan Guru MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin

Stres dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap individu. Pengaruh positif dari stress adalah mendorong individu untuk melakukan sesuatu, membangkitkan kesadaran dan menghasilkan pengalaman baru. Sedangkan pengaruh negatifnya adalah menimbulkan perasaan – perasaan tidak percaya diri, dan penolakan ,marah atau depresi, yang kemudian memicu munculnya penyakit seperti sakit kepala, sakit perut, Seperti yang dinyatakan oleh Guru MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin dalam wawancara sebagai berikut:

“Adanya konflik antar guru yang menjadi penyebab utama terjadinya stres. Perbedaan pendapat atau ketidakcocokan dengan beberapa guru dinilai menjadi penyebab utama sumber stres kerja di MAS Ta'dib Al-Syakirin”.⁴⁵

“Pada saat guru mengalami stres kerja maka perilaku dari guru tersebut cenderung menyendiri dan agak sedikit tertutup kepada orang lain, serta lebih sedikit emosional dan dibandingkan pada saat emosi nya baik. Terkhususnya kepada guru perempuan yang sudah menikah.”⁴⁶

Pernyataan tersebut didukung juga dari hasil observasi peneliti, yaitu; pada saat guru tersebut dalam keadaan emosi yang baik maka kegiatan yang ia lakukan akan bersifat baik dan produktif. Tujuan dari manajemen stress itu sendiri adalah untuk memperbaiki kualitas hidup individu itu agar menjadi lebih baik, Seperti yang dinyatakan oleh Guru MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin dalam wawancara sebagai berikut:

- b. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru secara keseluruhan, maka faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah adanya perasaan

⁴⁵ Wawancara dengan Guru MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin

⁴⁶ Wawancara dengan Guru MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin

puas dan bangga yang dimiliki oleh guru sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang dinyatakan oleh guru dalam wawancara sebagai berikut:

“Dengan adanya perasaan puas oleh para guru, maka kemudian juga akan berpengaruh kepada kinerja dari guru tersebut. Jika pekerjaan yang dia lakukan hasilnya memuaskan, maka rasa senang akan dapat meningkatkan produktifitas dari guru tersebut.”⁴⁷

“Karena dalam pandangan Islam pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang mulia serta dalam hadis menyebutkan “*Sesungguhnya Allah, para malaikat dan semua makhluk yang ada di langit dan di bumi, sampai semut yang ada di liangnya dan juga ikan besar, semuanya bershalawat kepada muallim (orang yang berilmu dan mengajarkannya) yang mengajarkan kebaikan kepada manusia (HR. Tirmidzi).*”⁴⁸

Rasa puas dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja tidak muncul dengan sendirinya, banyak cara yang dapat dilakukan untuk memberikan kepuasan kerja terhadap para guru, antara lain: lingkungan kerja dan rekan kerja yang menyenangkan, beban kerja yang tidak berlebihan, manajemen waktu yang baik, kompensasi yang adil dan layak serta keikutsertaan guru dalam proses pengambilan keputusan.

⁴⁷ Wawancara dengan Guru MAS Ta'dib Al-Syakirin

⁴⁸ Wawancara dengan Guru MAS Ta'dib Al-Syakirin

Peran kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam setiap kegiatan apapun di sekolah karena merupakan pemegang kekuasaan tertinggi di sekolah. Selain menjadi pembuat keputusan dan pembuat kebijakan, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *motivator*, *administrator*, *leader*, *educator*, dan *supervisor*. Seperti yang dinyatakan oleh kepala sekolah dalam wawancara sebagai berikut:

“Ya, kepala madrasah sangat berperan penting, karena kepala madrasah sebagai ujung tombak maju tidaknya madrasah, sebagai sebuah lembaga tentu maju tidaknya ditentukan oleh seorang pemimpin. Sebagai seorang manajer atau kepala madrasah, tentu saja kepala madrasah melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat membangun terciptanya iklim kerja yang baik kepada para guru dan staf madrasah, agar kepuasan kerja dapat tercapai secara maksimal.”⁴⁹

“Kepala madrasah sangat baik dalam menjaga tali silaturahmi dengan para guru disini dan juga sangat berperan untuk memotivasi para guru agar kepuasan kerja dapat tercapai secara maksimal.”⁵⁰

“Kepala madrasah adalah orang yang sangat menentukan dalam berjalannya suatu kegiatan organisasi sekolah sesuai dengan rel yang diharapkan, peran dan tanggung jawabnya sangatlah berat, untuk itu diperlukan kerjasama dengan stekholder-stekholder yang terlibat dalam dunia pendidikan, agar mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.”⁵¹

- c. Hasil dari manajemen stres terhadap kepuasan kerja guru MAS Modern Ta’dib Al-Syakirin.

Pengukuran hasil manajemen stres terhadap kepuasan kerja sangat bervariasi. Seperti yang disampaikan oleh guru dalam wawancara sebagai berikut:

“Hasil manajemen stres terhadap kepuasan Kerja yang diterapkan di sekolah ini merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian

⁴⁹ Wawancara dengan Guru MAS Ta’dib Al-Syakirin

⁵⁰ Wawancara dengan Guru MAS Ta’dib Al-Syakirin

⁵¹ Wawancara dengan Guru MAS Ta’dib Al-Syakirin

guru terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti adanya rasa puas dalam bekerja, hubungan yang baik antara sesama guru, dengan atasannya maupun guru dengan staf lain yang berbeda jenis pekerjaannya.”⁵²

“Kemungkinan kepuasan kerja akan meningkat apabila kita sebagai guru dapat melaksanakan tugas kita dengan baik”⁵³

Dalam setiap program kegiatan yang dilaksanakan, pasti ada memiliki faktor yang dapat mempengaruhi hasil kepuasan kerja, seperti:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

B. Pembahasan

MAS Modern Ta’dib Al-Syakirin telah menerapkan Manajemen Stres yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap individu guru. Pengaruh positif dari stres adalah mendorong guru untuk melakukan sesuatu, membangkitkan kesadaran dan menghasilkan pengalaman baru. Oleh karena itu, pandangan dan

⁵² Wawancara dengan Guru MAS Ta’dib Al-Syakirin

⁵³ Wawancara dengan Guru MAS Ta’dib Al-Syakirin

juga perasaan guru terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain guru tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan.

Pelatihan dan pembiasaan merupakan cara yang cukup efektif untuk meningkatkan perilaku tersebut. Karena suatu pembiasaan dapat menciptakan kesadaran terhadap para guru. Temuan lain adalah faktor dan sub faktor penyebab stres kerja guru di MAS Ta'dib Al-Syakirin.

Tabel 4.7

Faktor dan Sub Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor	Sub Faktor
1. Kondisi Siswa	a. Kenalakan Siswa
	b. Perbedaan Kemampuan Siswa
2. Beban Tugas	a. Tugas Moral
	b. Tugas Berlebih (<i>Work Overload</i>)
	c. Tekanan Prestasi Siswa
3. Lingkungan Kerja	a. Konflik antar guru
	b. Kurang kerja sama (<i>Team Work</i>)
	c. Keterlambatan Gaji
4. Peran Ganda	a. Waktu untuk keluarga kurang
	b. Kesibukan aktivitas organisasi
5. Peraturan	a. <i>Full Day School</i>
	b. Adanya Undang-Undang Perlindungan Anak dan HAM

1. Kondisi Siswa

Siswa atau peserta didik merupakan objek utama dari pada tugas profesi seorang guru, sehingga siswa bisa saja menjadi faktor utama penyebab stres kerja guru, karena tugas dari seorang guru akan berinteraksi langsung dengan objeknya yaitu siswa itu sendiri.

Karakter siswa di dalam satu madrasah sangatlah beragam. Dari karakter yang berbeda-beda itulah akan memunculkan perilaku siswa yang beragam pula. Perilaku siswa yang beragam inilah yang membuat guru merasa terbebani, khususnya karakter dan perilaku siswa yang mengarah pada kenakalan siswa. Kenakalan siswa adalah perbuatan siswa yang melanggar norma, aturan, atau hukum dalam sekolah yang dilakukan oleh siswa.

Keberagaman yang terjadi pada siswa tidak hanya mengenai karakter saja, melainkan adanya keberagaman pada kemampuan siswa. Artinya ketidaksamarataan kemampuan siswa menjadikan beban terhadap pengajar. Hal ini menjadikan beban yang dirasakan oleh guru. Pasalnya guru harus menerapkan metode yang sesuai dengan kondisi kemampuan siswa sehingga pelajaran yang disampaikan dapat diterima baik oleh siswa dan adanya perubahan positif dari pada siswa itu dalam pemahaman pelajaran yang disampaikan.

2. Beban Tugas

Tugas merupakan salah satu faktor penyebab stres kerja guru. Sebagian besar guru menganggap tugas merupakan bagian terpenting dalam penyebab stres kerja. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya peningkatan tugas seorang guru dari masa ke masa. Tugas seorang guru pada beberapa puluh tahun ke belakang mungkin hanya sebagai pendidik saja, artinya hanya menyampaikan ilmu kepada siswa. Namun seiring dengan perkembangan zaman, bergantinya pemerintah yang menangani soal pendidikan setiap periodenya akan berpengaruh pada kebijakan terhadap pendidikan itu sendiri. Tugas guru pada saat ini tidak hanya menyampaikan ilmu di kelas saja, namun lebih dari itu ada tugas-tugas tambahan

yang dibebankan kepada guru itu sendiri, baik untuk pengembangan pribadi guru itu sendiri, maupun untuk kebutuhan pelaksanaan pengajaran itu sendiri.

Seorang guru memiliki tugas moral yaitu mengarahkan peserta didiknya untuk selalu melangkah pada arah yang benar. Artinya seorang guru harus menjadi contoh tauladan yang baik untuk peserta didiknya.

Tugas berlebih sangat jelas menjadi beban kerja guru sehingga mengarah pada stres kerja. Karena dari adanya beban kerja yang berlebih berimplikasi pada beberapa permasalahan, baik permasalahan dalam diri seorang guru itu sendiri seperti kelelahan, sakit, dan lain-lain, maupun berimplikasi pada permasalahan keluarga juga seperti kurangnya waktu untuk keluarga, dan sebagainya.

Guru juga bertugas membimbing, melatih, mengolah, meneliti, mengembangkan dan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, maka dari itu guru mempunyai tanggung jawab atas prestasi siswa itu sendiri. Sebuah prestasi belajar siswa baik di sekolah maupun di luar sekolah merupakan tanggung jawab salah satunya oleh guru. Penting bagi guru dalam pengembangan siswa untuk mencapai prestasi belajar.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya. Artinya lingkungan tersebut dijadikan ruang interaksi guru dengan pekerjaannya di dalam sekolah. Pada dasarnya lingkungan kerja guru ini seharusnya memberikan interaksi yang positif diantara guru-guru. Artinya interaksi tersebut bermanfaat untuk kepentingan bersama, sedangkan kenyataan yang terjadi lingkungan kerja ini justru rentan adanya gesekan-gesekan sesama anggota sehingga dapat menjadikan konflik.

Konflik menjadi salahsatu penyebab stres kerja guru, karena pada dasarnya konflik sangat berhubungan dengan ketegangan pikiran ataupun emosi, sehingga hal ini menjadi beban kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kurangnya kerja sama dalam internal guru menjadi permasalahan yang mengarah pada stres kerja,. karena kerja sama pada dasarnya sebagai bentuk riil dalam pelaksanaan rencana-rencana kerja ataupun sebagai bentuk pemecahan masalah, namun ketika kerja sama tidak terlaksana maka rencana-rencana yang telah disusun tidak terlaksana dengan efisien dan efektif, serta permasalahan-permasalahan yang menjadi masalah bersama tidak terselesaikan dengan baik, maka akan menambah masalah yang ada dan hal itu akan menguras pikiran, fisik, serta emosi individu juga.

Permasalahan kompensasi yang menjadikan faktor penyebab stres kerja banyak sekali bentuknya, seperti kompensasi yang dirasa tidak seimbang, bentuk kompensasi yang tidak efektif, atau juga waktu penerimaan kompensasi atau upah yang tidak tepat.

4. Peran Ganda

Peran ganda adalah adanya peran yang dimiliki oleh karyawan dalam hal ini guru tidak hanya satu, melainkan beberapa. Seorang karyawan tidak hanya memiliki peran sebagai karyawan atau pekerja saja, melainkan memiliki peran yang lain di tempat yang lain juga, misalnya di keluarga, lingkungan masyarakat, dan atau organisasi. Peran-peran tersebut memiliki kepentingan yang dapat dikatakan sama-

sama penting, sehingga ketika hal ini berbenturan secara bersamaan dapat menyebabkan konflik dalam individu karyawan tersebut.

Seorang guru bekerja tentunya dengan tujuan dapat menghidupi keluarganya, namun di sisi lain keluarga harus sementara ditinggalkan ketika tugas di dalam sekolah harus dikerjakan. Banyak implikasi dari adanya peran ganda ini terhadap keluarga, misalnya waktu untuk keluarga kurang, atau tenaga yang diberikan untuk keluarga menjadi sedikit, hal ini karena seorang karyawan atau guru menghabiskan waktu untuk melaksanakan tugas pada pekerjaannya. Implikasi terhadap pekerjaan misalnya ada yang harus dilaksanakan dalam keluarga dan secara bersamaan memiliki tugas pada pekerjaannya, sehingga tugas pekerjaan disampingkan terlebih dahulu dan melaksanakan tugas dalam keluarga terlebih dahulu.

Peran ganda yang selanjutnya tidak hanya konflik peran antara keluarga dengan pekerjaan saja, melainkan pekerjaan dengan organisasi juga. Karena guru tidak hanya aktif sebagai tenaga pendidik saja, melainkan beberapa diantaranya aktif sebagai aktivis ataupun pengurus dalam sebuah organisasi. Ketika peran di dua lingkungan yang berbeda dalam hal ini sekolah dan organisasi membutuhkannya dalam waktu bersamaan akan dapat terjadi konflik diantara keduanya (pekerjaan dengan organisasi), sehingga individu seringkali mengambil jalan keluar dengan *win-lose solution*, yaitu salahsatu diantaranya harus mengalah, namun tidak serta merta meninggalkan salah satu peran tersebut.

5. Peraturan

Peraturan diciptakan pada dasarnya memiliki manfaat untuk sebuah upaya pelaksanaan terhadap tujuan bersama. Namun dapat menjadi masalah ketika peraturan diterapkan dengan tidak kesesuaian kondisi baik lingkungan maupun subjeknya. Dapat timbul kekhawatiran bagi subjeknya baik ketika melaksanakan tugas maupun setelah melaksanakan tugas yang diakibatkan peraturan tidak cocok diterapkan dengan berbagai pandangan baik secara lingkungan ataupun yang lainnya.

Beberapa permasalahan peraturan yang ditetapkan oleh pembuat kebijakan, dalam hal ini pemerintah, dapat menjadi kekhawatiran karyawan dalam hal ini guru. Karena dengan adanya peraturan yang dirasa oleh guru tidak cocok dapat menghambat proses guru dalam melaksanakan tugasnya.

Peraturan terbaru mengenai pendidikan yaitu adanya peraturan tentang sehari penuh di sekolah atau disebut juga *full day school*. Peraturan ini ditetapkan supaya siswa dapat menghabiskan waktu di sekolah dengan belajar dari pada menghabiskan waktu sehari dengan kegiatan-kegiatan yang dirasa tidak memberikan pengaruh positif bagi siswa. Namun yang menjadi masalah bukan hanya pada siswa, melainkan dirasakan oleh guru sebagai tenaga pendidik. Ketika sekolah menerapkan *full day school*, maka peran guru di tempat lain tidak dihiraukan oleh sekolah. Karena pada dasarnya guru tidak hanya melakukan aktivitas di sekolah saja, melainkan ada beberapa tugas dan peran yang harus dikerjakan di tempat lain. Serta hal ini dapat mempengaruhi pada psikologis dan fisik guru itu sendiri. mempengaruhi psikologis misalnya adanya kekhawatiran

untuk meninggalkan atau menunda keluarga sementara karena waktunya dihabiskan oleh pekerjaan di sekolah. Sedangkan secara fisik misalnya dapat membuat kelelahan karena seharian di sekolah guru harus melakukan aktivitas kerja, sehingga rentan adanya gangguan fisik berupa sakit yang diakibatkan oleh kelelahan.

Adanya Undang-Undang Perlindungan Anak dan HAM ini sebetulnya tidak menjadi masalah ketika permasalahannya tidak menyangkut pada pendidikan. Pada permasalahan kali ini dengan adanya aturan tersebut yaitu mengenai perlindungan anak dan HAM ada hubungannya dengan proses pendisiplinan oleh guru terhadap siswanya. Bentuk proses pendisiplinan ini garis besarnya mengenai hukuman atau *punishment* terhadap siswa yang tidak tertib.

Punishment atau hukuman merupakan konsekuensi yang harus diterima oleh seseorang setelah berbuat salah. Hukuman inilah yang harus diterima oleh siswa setelah berbuat salah khususnya yang dilakukan di lingkungan sekolah. Namun yang menjadi hambatan ialah tidak semua hukuman dapat diterapkan pada semua siswa, karena pada dasarnya karakter siswa yang beragam, maka dari itu perlulah kajian yang tepat untuk menentukan suatu hukuman terhadap siswa yang berbuat salah dengan memperhatikan karakter siswa itu sendiri. Punishment yang diberikan oleh guru terhadap siswa yang berbuat salah khususnya pada siswa yang nakal menjadi perhatian dari pada guru itu sendiri, karena guru merasa khawatir terhadap punishment yang diberikan. Hal ini berkaca pada permasalahan-permasalahan yang terjadi yang ditayangkan di beberapa media khususnya media televisi, yaitu seorang guru memberikan hukuman terhadap siswanya, tetapi respon dari pada siswa itu sendiri menjadikan gurunya harus berurusan dengan

hukum. Hal ini didasari dengan adanya Undang-Undang mengenai Hak Azasi Manusia, Undang-Undang Perlindungan Anak, dan lain sebagainya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneltian dan pembahasan yang telah dilakukan di MAS Ta'dib Al-Syakirin, mengenai “Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin,” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen stres guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin

Manajemen stres guru yang ada di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin merupakan upaya untuk menangani stress atau tekanan di lingkungan kerja. Tujuan dari manajemen stres itu sendiri adalah untuk memperbaiki kualitas hidup individu guru tersebut agar menjadi lebih baik. Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkait dengan penyebab stres yang muncul ditempat kerja.

2. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

Rasa puas dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja tidak muncul dengan sendirinya, banyak cara yang dapat dilakukan untuk memberikan kepuasan kerja terhadap para guru, antara lain: lingkungan kerja dan rekan kerja yang menyenangkan, beban kerja yang tidak berlebihan, manajemen waktu yang baik, kompensasi yang adil dan layak serta keikutsertaan guru dalam proses pengambilan keputusan.

3. Hasil dari manajemen stres terhadap kepuasan kerja guru MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin.

Pengukuran hasil manajemen stres terhadap kepuasan kerja sangat bervariasi. Dalam setiap program kegiatan yang dilaksanakan, pasti ada memiliki faktor yang dapat mempengaruhi hasil kepuasan kerja, seperti:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang mungkin dapat menjadi pertimbangan sekolah sebagai berikut;

1. Diharapkan guru yang ada di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin dapat terus menerapkan Manajemen Stres yang dapat membantu para guru memberikan pengaruh positif terhadap guru tersebut. Pengaruh positif dari stres adalah mendorong guru untuk melakukan sesuatu,

membangkitkan kesadaran dan menghasilkan pengalaman baru serta menjaga kepuasan kerjanya dapat terus meningkat dan tetap produktif.

2. Diharapkan para guru yang ada di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin dapat terus meningkatkan kepuasan kerjanya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.
3. Diharapkan skripsi ini dapat memberikan kontribusi kepada madrasah dalam penerapan Manajemen Stres terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin dan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mohammad. 1982. Penelitian Pendidikan : *Prosedur dan Strategi*. Bandung : Angkas
- Alimah Sopiati, dkk. Jurnal Keperawatan Soedirman : *Gambaran Burnout Pada Mahasiswa Keperawatan Di Purwokerto*. (Universitas Jendral Soedirman: Volume 11, No.2 Juli 2016)
- Al qur'an, surat An Nahl ayat 97. 1989. *Depag RI, Al qur'an dan terjemahannya*, (Semarang: CV Toha Putra
- Al-Qur'an Surat Ar-Ra'd ayat 28. 1990. *Yayasan Penyelenggara Penerjemahan Al-qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: Mahkota
- Astuti Riris Diah. 2016. *Skripsi :Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai di Mangrove Kaos Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga
- Departemen Agama RI. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Jumanatul 'Ali-Art (Jart)
- Djamaludin Ancok. 1991. *Stres dan Keputusan Kerja*.Yogyakarta: Dian Nusantara, 1991
- Eka Prihatin. 2014. *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: ALFABETA
- Farid Mashudi. 2013. *Psikologi Konseling*.Jogjakarta: IRCiSoD
- Hadari Nawawi. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif Cet. 2*. Yogyakarta: UGM Press
- Hadijaya Yusuf. 2012. *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing
- Hakim Lukman dan Sugiyanto Eko.*Jurnal Manajemen dan Bisni :Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta*
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE
- Handoko. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE
- Hernawati Wati. *Jurnal Manajemen Pendidikan :Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Stres Guru Sma Negeri Sub Rayon 1 Kota Bekasi*
- Hidayat Rahmat dan Wijaya Candra. 2017.*Ayat-ayat Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI

Imam Gunawan, *Kepuasan Kerja*,
<http://masimamgun.blogspot.com/2011/02/kepuasan-kerja.html>(diakses
pada 02 April 2019, pukul 09:47)

- J. R. Raco. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT. Grasindo
- Jemmy Rumengan. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Medan Perintis
- Kartini kartono. 1996. *Pengantar Metodologi Sosial*. Bandung: PT Gramedia
- Lexy J. Moleong. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Lexy J. Moleong. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Luthans Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi Publisher.
- M. Irham & Wiyani. 2013. *Psikologi Pendidikan: Teori dan aplikasi dalam proses pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media,)
- Max Manroe. *Pengertian Manajemen Stress, Tujuan, dan Cara Hilangkan Stress dengan Manajemen Stress*, <https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-manajemen-stress.html> (diakses pada 02 April 2019, pukul 08:27)
- Megawati Shinta Putri. 2014. *Skripsi : Pengaruh Pelatihan Manajemen Stres “Supernol” Terhadap Penurunan Kecenderungan Kenakalan Remaja*. UIN Sunan Kalijaga
- Mesiono. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini : Hubungan Antara Stress dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Smp Negeri 1 Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang*. Februari 2016
- Moh. As’ad. 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Mustamir Pedak. 2008. *Metode SUPERNOL Menaklukkan Stres*. Jakarta: PT. Hikmah
- Nana Sudjhana dan Ibrahim. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Putri Maygha Yosianti, Wahyuni Ida dan Lestantyo Daru. *Jurnal Kesehatan Masyarakat : Hubungan Antara Motivasi dan Manajemen Stres dengan Stres Kerja pada Guru SMA Santo Yakobus Jakarta*. Volume 6, Nomor 5, Oktober 2018
- Rahmita Gamma, dkk. *Jurnal Sains Psikologi : Efektifitas Pelatihan Manajemen Stres Pada Mahasiswa*. Jilid 6. Nomor 2. November 2017

- Salim. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharismi Arikunto. 1989. *Prosedur Penelitian Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syahrudin dan Halim, 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cita Pustaka
- Toisuta Donny dan Loekmono Lobby, Hubungan Kepuasan Kerja, Stres Guru dengan Kebahagiaan. Vol. 33, No. 1. Juni 2017
- Veithzal Rivai. 2010. *Kepemimpinan dan Peilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wawancara dengan Guru MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.

Catatan Penelitian

Catatan lapangan selama proses penelitian di MAS Ta'dib Al-Syakirin.

Dalam penelitian ini saya melakukan pengamatan atau observasi sejak saya melakukan PPL (Praktek Pengalaman Lapangan). Adapun kegiatan yang saya lakukan selama penelitian adalah :

No	Tanggal	Kegiatan
1	13 - 06 - 2019	Pada hari ini saya datang ke MAS Ta'dib Al-Syakirin hanya untuk mengantar Surat Penelitian. Kalau untuk memulai penelitian pihak madrasah belum menerima dikarenakan jadwal madrasah yang cukup sibuk pasca libur Idul Fitri.
2	01 - 07 - 2019	Hari ini merupakan hari saya datang kembali ke MAS Ta'dib Al-Syakirin setelah pada kesempatan sebelumnya saya datang untuk mengantarkan Surat Penelitian. Adapun tujuan saya pergi ke MAS Ta'dib Al-Syakirin adalah untuk menindak lanjuti rencana saya akan melakukan penelitian disana.
3	02 - 07 - 2019	Hari ini saya datang kembali ke MAS Ta'dib Al-Syakirin untuk memulai melakukan penelitian disana. Hal pertama yang saya lakukan adalah saya menemui bapak Ika Satria S.HI selaku Kepala Madrasah untuk meminta izin bahwa hari ini saya akan melalui penelitian. Setelah mendapat Izin dari Kepala Madrasah saya melakukan observasi dan dokumentasi serta berkeliling guna mendapatkan tambahan data yang sedang saya cari.
4	03 - 07 - 2019	Hari ini saya hadir kembali ke MAS Ta'dib Al-Syakirin. Adapun kegiatan yang saya lakukan hari ini adalah untuk melakukan wawancara kepada

		guru-guru disana guna memperoleh tambahan data mengenai Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al-Syakirin.
5	04 - 07 - 2019	Hari ini saya kembali ke MAS Ta'dib Al-Syakirin. Adapun kegiatan yang saya lakukan hari ini adalah menjumpai pak Iqbal untuk meminta data-data sekolah seperti : Identitas Madrasah dan sejarahnya, data Sarana dan Prasana, data Guru dan juga Staf Madrasah, serta data-data lainnya
6	08 - 07 - 2019	Hari ini adalah hari terakhir saya melakukan peneletian, setelah data yang saya peroleh dirasa cukup sejak saya melakukan penelitian disana. Akhirnya saya menemui pak Ika Satria S.HI selaku Kepala Madrasah untuk memberitahukan bahwa penelitian yang saya lakukan sudah berakhir. Kemudian saya datang ke TU untuk meminta surat keterangan telah melakukan penelitian di MAS Ta'dib Al-Syakirin.
7	30 - 08 -2019	Hari ini saya kembali ke MAS Ta'dib Al-Syakirin setelah hampir sebulan yang lalu saya melakukan penelitian disini. Adapun kedatangan saya kesini dikarenakan revisi skripsi oleh Pembimbing Skripsi I saya bapak Dr. Fridiyanto, M.Pd.I yang memberi saya masukan untuk menambah narasumber lagi serta menambah dokumentasi. Adapun agenda saya ialah untuk melakukan wawancara kepada guru-guru disana serta dokumentasi guna memperoleh tambahan data yang diperlukan untuk revisi Skripsi mengenai Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MAS Ta'dib Al-Syakirin.

Transkrip wawancara

Narasumber : Rafika Syahri, S.Pd

Jabatan : Bendahara / Guru Fiqh

1. Apa saja faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin?

“Dengan adanya perasaan puas oleh para guru, maka kemudian juga akan berpengaruh kepada kinerja dari guru tersebut. Jika pekerjaan yang dia lakukan hasilnya memuaskan, maka rasa senang akan dapat meningkatkan produktifitas dari guru tersebut.”

2. Apa saja aktor yang menjadi sumber stres kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin?

“Adanya konflik antar guru yang menjadi penyebab utama terjadinya stres. Perbedaan pendapat atau ketidakcocokan dengan beberapa guru dinilai menjadi penyebab utama sumber stres kerja di MAS Ta'dib Al-Syakirin.”

3. Apa saja tuntutan pekerjaan yang dapat membuat guru stres dalam bekerja?

“sebenarnya tidak ada tuntutan pekerjaan yang membuat stres dalam bekerja, hanya saja rasa jenuh terkadang merupakan penyebab utama kita para guru stres dalam bekerja. Walaupun terkadang ada timbul rasa jenuh, tetapi sebagai seorang guru kita tetap harus melakukannya. Karna pekerjaan guru juga merupakan ibadah.”

4. Bagaimana hubungan antara kepala madrasah dengan para guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin?

“Ya, kepala madrasah sangat berperan penting, karena kepala madrasah sebagai ujung tombak maju tidaknya madrasah, sebagai sebuah lembaga tentu maju tidaknya ditentukan oleh seorang pemimpin. Sebagai seorang manajer atau kepala madrasah, tentu saja kepala madrasah melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat membangun terciptanya iklim kerja yang baik kepada para guru dan staf madrasah, agar kepuasan kerja dapat tercapai secara maksimal.”

5. Bagaimana peran kepala madrasah dalam memotivasi guru dan staf sekolah?

“Disini kepala sekolah memotivasi para guru dengan melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat membangun terciptanya iklim kerja yang baik kepada para guru dan staf madrasah, agar kepuasan kerja dapat tercapai secara maksimal.”

6. Perubahan apa yang terjadi ketika para guru mengalami stres kerja baik dari psikologi, fisik dan perilaku?

“Pada saat guru mengalami stres kerja maka perilaku dari guru tersebut cenderung menyendiri dan agak sedikit tertutup kepada orang lain, serta lebih sedikit emosional dibandingkan pada saat emosinya baik.”

7. Bagaimana cara bapak/ibu mengatasi pada saat stress kerja muncul?

“Saya mengatasinya dengan cara lebih banyak melakukan aktifitas yang membuat emosi atau stres saya berkurang.”

8. Bagaimana hasilnya setelah melakukan manajemen stress? Apakah kepuasan kerja meningkat?

“Hasil manajemen stres terhadap kepuasan Kerja yang diterapkan disekolah ini merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian guru terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti adanya rasa puas dalam bekerja, hubungan yang baik antara sesama guru, dengan atasannya maupun guru dengan staf lain yang berbeda jenis pekerjaannya.”

9. Apakah para guru mempunyai program untuk meningkatkan kepuasan kerja?

“Saya rasa untuk saat ini tidak ada. Namun kemungkinan kedepannya saya akan membuat program pribadi untuk tetap menjaga kepuasan kerja saya.”

Narasumber : Abdi Muklis Lubis

Jabatan : Guru Al-Qur'an

1. Apa saja faktor yang menjadi sumber stres kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin?

“Yaitu dari faktor anak-anak yang mulai malas dalam pelajaran, dikarenakan banyaknya jadwal sehingga membuat jadwal tidur mereka cukup berkurang yang akhirnya menyebabkan para siswa tidur dikelas dan tidak mengikut kegiatan pembelajaran”

2. Apa saja faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin?

“Pada saat kita sebagai guru mampu melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik dan dapat dipahami oleh siswa-siswa, maka itu adalah kepuasan tersendiri bagi para guru-guru”

3. Apa saja tuntutan pekerjaan yang dapat membuat guru stres dalam bekerja?

“biasanya guru stres ketika jadwal yang sudah kita susun berbenturan dengan jadwal pesantren, oleh karnanya kita harus menetapkan jadwal lagi”

4. Bagaimana hubungan antara kepala madrasah, serta para guru di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin?

“Kepala madrasah sangat baik dalam menjaga tali silaturahmi dengan para guru disini dan juga sangat berperan untuk memotivasi para guru agar kepuasan kerja dapat tercapai secara maksimal.”

5. Bagaimana hubungan antar guru dengan siswa di MAS Modern Ta'dib Al-Syakirin?

“Baik. Karna selain mengajar, kita para guru yang memiliki skill Qori juga dapat mengajarkan kepada para siswa skill kita tersebut. Disitulah hubungan yang cukup erat terjalin dengan para siswa ”

6. Bagaimana cara bapak/ibu mengatasi pada saat stress kerja muncul?

“Biasanya stres kerja muncul pada saat siswa tidak mendengarkan/merespon apa yang kita ajarkan. Biasanya saya mengatasinya dengan cara menenangkan diri, kemudian kembali mengajar dan memperhatikan para siswa yang sulit untuk diatur yang kemudian memilih metode apa yang cocok kita terapkan ke siswa tersebut”

7. Bagaimana hasilnya setelah melakukan manajemen stress? Apakah kepuasan kerja meningkat?

“Kemungkinan kepuasan kerja akan meningkat apabila kita sebagai guru dapat melaksanakan tugas kita dengan baik”

Narasumber : Budi Muliono, S.Pd.I

Jabatan : Guru Teologi Islam

1. Bagaimana Konsep Kepuasan Kerja menurut bapak?

“Kepuasan kerja terjadi pada saat kita sebagai guru mampu merasa puas terhadap pekerjaan yang kita lakukan dan menyalurkan ilmu yang kita miliki kepada para murid kita”

2. Apa saat ini bapak sudah merasa puas terhadap Pekerjaan bapak?

“Untuk saat ini saya merasa sangat puas terhadap pekerjaan saya, dan kemungkinan kedepannya saya juga tetap akan merasa sangat puas terhadap pekerjaan saya. Karena dalam pandangan Islam pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang mulia serta dalam hadis menyebutkan *“Sesungguhnya Allah, para malaikat dan semua makhluk yang ada di langit dan di bumi, sampai semut yang ada di liangnya dan juga ikan besar, semuanya bershalawat kepada muallim (orang yang berilmu dan mengajarkannya) yang mengajarkan kebaikan kepada manusia (HR. Tirmidzi).”*

3. Bagaimana hubungan antara kepala madrasah, serta para guru di MAS Modern Ta’dib Al-Syakirin?

“Hubungan kepala sekolah dengan para guru terjalin sangat baik disini. Karena beliau selaku kepala madrasah adalah orang yang sangat menentukan dalam berjalannya suatu kegiatan organisasi sekolah sesuai dengan rel yang diharapkan, peran dan tanggung jawabnya sangatlah berat, untuk itu diperlukan kerjasama dengan stekholder-stekholder yang terlibat

dalam dunia pendidikan, agar mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

4. Apa saja tuntutan pekerjaan yang dapat membuat guru stres dalam bekerja?

“Untuk saya tuntutan pekerjaan tidak membuat stres. Hanya saja yang membuat saya cukup kesulitan adalah terhadap para murid yang tidak mau mengikuti kegiatan pembelajaran dan suka mengganggu murid lain yang mengakibatkan tidak kondusifnya kegiatan pembelajaran yang saya lakukan.

A. Ruang Lab Komputer



B. Ruang Kelas



C. Tempat Ibadah



D. Perpustakaan



E. Ruang Tata Usaha



F. Ruang Guru



G. Ruang Pimpinan/Kepala Madrasah



H. Lapangan Basket dan Futsal



I. Jamban/WC



J. Gudang



K. Kantin



L. Tempat Duduk-Duduk/ Istirahat



M. Lemari Berkas/Dokumen



N. Ruang Aula



O. Photo dengan Kepala Madrasah



P. Wawancara dengan Guru



Daftar Riwayat Hidup

I. Identitas

Nama : Rizky Ramadhan Marpaung
NIM : 37.15.3.079
Tempat/tanggal Lahir : Kisaran/25 Januari 1997
Email : rizkyramadhan314@gmail.com
No. Hp : 0812 6339 4076
Alamat : Pulau Rakyat, Kec. Pulau Rakyat, Kabupaten Asahan

II. Pendidikan

1. Tahun 2009 Tamat SD Negeri 010114 Pulau Rakyat, Kecamatan Pulau Rakyat, kabupaten Asahan.
2. Tahun 2012 Tamat SMP Negeri 1 Pulau Rakyat, Kecamatan Pulau Rakyat, kabupaten Asahan.
3. Tahun 2015 Tamat SMA Swasta Swadaya Pulau, Kecamatan Pulau Rakyat, kabupaten Asahan
4. Tahun 2019 Mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Semester VIII.